

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC  
CURSO DE DIREITO**

**GREICE BORGES DE ÁGUIDA**

**A DISPENSA DA LICENÇA PRÉVIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO  
EMPREGO PARA O EXERCÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO 12X36 EM  
AMBIENTE INSALUBRE: UM ESTUDO SOBRE A POSSÍVEL VIOLAÇÃO ÀS  
NORMAS DE ORDEM PÚBLICA**

**CRICIÚMA  
2025**

**GREICE BORGES DE ÁGUIDA**

**A DISPENSA DA LICENÇA PRÉVIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO  
EMPREGO PARA O EXERCÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO 12X36 EM  
AMBIENTE INSALUBRE: UM ESTUDO SOBRE A POSSÍVEL VIOLAÇÃO ÀS  
NORMAS DE ORDEM PÚBLICA**

Trabalho de Conclusão de Curso,  
apresentado para obtenção do grau de  
Bacharel no curso de Direito da  
Universidade do Extremo Sul Catarinense,  
UNESC.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt

**CRICIÚMA**

**2025**

**GREICE BORGES DE ÁGUIDA**

**A DISPENSA DA LICENÇA PRÉVIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO  
EMPREGO PARA O EXERCÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO 12X36 EM  
AMBIENTE INSALUBRE: UM ESTUDO SOBRE A POSSÍVEL VIOLAÇÃO ÀS  
NORMAS DE ORDEM PÚBLICA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado  
pela Banca Examinadora para obtenção do  
Grau de Bacharel no Curso de Direito da  
Universidade do Extremo Sul Catarinense,  
UNESC.

Criciúma, 24 de junho de 2025.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Rodrigo Goldschmidt - Doutor (UFSC) - Orientador

Prof. Arlindo Roberto Voltolini Filho – Pós-graduado (FACIERC) (UNISUL)

Prof. Evaldo Lourenço de Lima - Mestre (UNESC)

A toda classe trabalhadora que se encontra subjugada pelos interesses egoísticos da classe dominante.

## AGRADECIMENTOS

Inicialmente, reconheço toda a proteção e força que Deus e as entidades me forneceram, em particular a minha Nossa Senhora Aparecida, Iemanjá e Exú, permitindo que eu cumpra com plenitude a minha missão terrestre.

Agradeço imensamente aos meus pais, Dilcéia e João, por terem lutado arduamente pelo meu progresso acadêmico durante toda a minha vida, renunciando a diversos prazeres para que eu pudesse ter acesso a um ensino de qualidade.

Gostaria de agradecer aos meus avós, Dirceu e Neli, que sempre me incentivaram a atingir os meus objetivos por meio do estudo, seja por palavras ou por apoio financeiro.

Agradeço à minha tia e madrinha Alzira, que sempre me abençoou com suas rezas e limpezas espirituais, permitindo que eu siga a minha trajetória acadêmica em companhia divina.

Sou grata ao meu namorado, Vinícius, por ser um dos maiores incentivadores da minha carreira acadêmica e docente — caminho que desejo trilhar ao lado dele, em prol de uma sociedade formada por indivíduos conscientes de seus papéis sociais.

Quero também agradecer à minha sogra, Hótilia, que nunca perdeu sua garra diante das limitações externas, influenciando diretamente na elaboração deste trabalho.

Gostaria de agradecer às minhas amigas Adriéli, Genifer, Jéssica, Lara e Sabrina, que me acompanharam em meu processo de formação, ajudando-me a me tornar um ser humano mais empático e crítico por meio de nossos diálogos.

Agradeço aos meus amigos não-humanos: Antonico, Carocha e, em especial, meu finado Lucky, por terem sido minhas melhores companhias durante os longos períodos de estudo, tornando-os mais leves e acolhedores.

Quero agradecer aos meus professores Adriane, Adriano, Débora, Jackson, Maurício, Leandro e Rodrigo, que contribuíram não apenas para a minha expansão intelectual, mas que são — e continuarão sendo — minhas maiores referências na carreira do magistério.

Agradeço ao meu chefe e maior mentor na advocacia, Chalton, por ter me oportunizado trabalhar ao seu lado, despertando em mim um interesse ainda maior

pelo Direito do Trabalho e pela luta coletiva, fortalecendo a convicção de que podemos construir um mundo melhor por meio de nossa atuação como operadores do Direito.

Mais uma vez, agradeço ao meu professor e orientador, Rodrigo, que, além de ter me instigado a aprofundar meus estudos na área do Direito do Trabalho, é um ser humano ao qual tenho como inspiração, ante a sua construção profissional, acadêmica e espiritual, sendo uma grande referência de ser humano para mim. Além disso, não devo de deixar de agradecê-lo a toda a sua solicitude e diligência na elaboração deste trabalho. Graças ao seu crivo posso apresentar este trabalho com maior segurança.

Por fim, mas não menos importante, sou grata à Universidade do Extremo Sul Catarinense por ter me oportunizado amplo acesso a conteúdo de qualidade, bem como ao Estado de Santa Catarina, por ter me contemplado com a bolsa de pesquisa Uniedu – Artigo 170, essencial para a continuidade dos meus estudos.

**“Nosso suor sagrado é bem mais belo  
que esse sangue amargo.”**

**Legião Urbana**

## RESUMO

O problema de pesquisa do presente trabalho é identificar se a dispensa da autorização prévia do Ministério do Trabalho e do Emprego para a prorrogação da jornada de trabalho em regime 12x36 em ambiente insalubre, inserida à CLT por meio do parágrafo único ao artigo 60 pela Lei nº 13.467/2017, vem a infringir as normas de ordem pública. Desse modo, o objetivo é responder a esse questionamento. A metodologia empregada é a dedutiva, em pesquisas do tipo qualitativa. Para tanto, é utilizada a técnica de pesquisa bibliográfica, por meio da leitura de artigos científicos, dissertações, teses, livros, normas jurídicas e jurisprudências, de modo a analisar as últimas decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal a respeito da matéria. Os resultados alcançados demonstram que a jornada de trabalho sob o regime 12x36 em ambiente insalubre sem a licença prévia do órgão competente em matéria de higiene e segurança do trabalho confronta com a Constituição Federal, tal como aos tratados internacionais assinados e ratificados pelo Brasil, demonstrando a infringência de normas de ordem pública. Desse modo, tal regime de trabalho viola direitos absolutamente indisponíveis, bem como gera maiores prejuízos ao direito à saúde do trabalhador, cabendo-se a utilização do controle de convencionalidade pelo Poder Judiciário, a fim de sanar tal desarmonia promovida pela Reforma Trabalhista.

**Palavras-chave:** Autorização prévia. Jornada de trabalho. Insalubre. Norma de ordem pública. Saúde.

## RESUMEN

El problema de investigación del presente trabajo es identificar si la exención de autorización previa del Ministerio de Trabajo y Empleo para la ampliación de la jornada de trabajo en régimen de 12x36 en ambiente insalubre, inserta en la CLT a través del párrafo único del artículo 60 de la Ley n° 13.467/2017, viola normas de orden público. El objetivo entonces es responder a esta pregunta. La metodología utilizada es deductiva, de tipo cualitativa. Para ello, se utiliza la técnica de investigación bibliográfica, a través de la lectura de artículos científicos, disertaciones, tesis, libros, normas jurídicas y jurisprudencia, con el fin de analizar las últimas decisiones dictadas por el Tribunal Superior del Trabajo y el Supremo Tribunal Federal sobre la materia. Los resultados alcanzados demuestran que la jornada de trabajo bajo el régimen de 12x36 en ambiente insalubre sin autorización previa del órgano competente en materia de salud y seguridad en el trabajo entra en conflicto con la Constitución Federal, así como con los tratados internacionales firmados y ratificados por Brasil, demostrando la violación de normas de orden público. Así, dicho régimen de trabajo vulnera derechos absolutamente indisponibles, además de causar mayor perjuicio al derecho a la salud del trabajador, requiriéndose la utilización del control de convencionalidad por parte del Poder Judicial, a fin de subsanar dicha desarmonía promovida por la Reforma Laboral.

**Palabras clave:** Autorización previa. Horas de trabajo. Ley de orden publico. Malsano. Salud.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARE	Agravo em Recurso Extraordinário
CAE	Comissão de Assuntos Econômicos
CAS	Comissão de Assuntos Sociais
CCJ	Comissão de Constituição e Justiça
CDH	Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGV-EAESP	Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PP	Partido Progressista
PT	Partido dos Trabalhadores

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SUA FLEXIBILIZAÇÃO</b> .....	<b>15</b>
	2.1 O ESCOPO DAS FONTES JURÍDICAS QUANTO À LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A EXPOSIÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR .....	15
	2.2 A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO .....	22
	2.3 LIMITES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ÀS DEMAIS FORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO: A OBSTACULIZAÇÃO PROMOVIDA PELAS NORMAS DE ORDEM PÚBLICA .....	26
<b>3</b>	<b>A JORNADA DE TRABALHO 12X36 EXERCIDA EM AMBIENTE INSALUBRE</b> .....	<b>32</b>
	3.1 BREVE EXPOSIÇÃO DO ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO EXERCIDA EM ESCALA 12X36 EM AMBIENTE INSALUBRE SEM A LICENÇA-PRÉVIA DA AUTORIDADE COMPETENTE .....	32
	3.2 O DIREITO À SAÚDE E OS PACTOS INTERNACIONAIS FIRMADOS PELO BRASIL DE PROMOÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE ELIMINAÇÃO E REDUÇÃO DOS RISCOS PRESENTE NO TRABALHO .....	37
	3.3 A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA VALIDADE DOS REGIMES 12X36 EM AMBIENTE INSALUBRE .....	41
<b>4</b>	<b>O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 60 DA CLT E A TRANSGRESSÃO ÀS NORMAS DE ORDEM PÚBLICA</b> .....	<b>51</b>
	4.1 A NECESSIDADE DE APLICAÇÃO DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE À REFORMA TRABALHISTA EM FACE DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS RATIFICADOS PELO BRASIL .....	51
	4.2 A DIVERGÊNCIA ENTRE O TEMA 1.046 DO STF EM RELAÇÃO AS MODIFICAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 .....	56
	4.3 A VIOLAÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR E O RETROCESSO SOCIAL PROMOVIDO PELAS MODIFICAÇÕES DA LEI Nº 13.467/2017 .....	57

<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>62</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>66</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As negociações coletivas, normalmente realizadas entre sindicatos representativos de classes profissionais e entidades patronais, possuem seus pontos positivos nas relações laborais, como, por exemplo, gerar maior flexibilidade na adequação setorial, regimes mais vantajosos a ambas as partes e regulamentação conforme o desempenho da economia.

Cabe expor que a prática da negociação coletiva está devidamente assegurada pela Constituição Federal, no inciso XXVI de seu artigo 7º, havendo, assim, força de lei os acordos e convenções realizados entre particulares.

Contudo, tal direito não é absoluto, visto a existência de limitações normativas. Ainda que a Reforma Trabalhista tenha incluído o artigo 611-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovendo a flexibilização de diversos direitos, o artigo 611-B passou a atuar como freio do referido dispositivo.

Porém, ainda assim, persistem controvérsias a respeito de suas aplicações, sendo essa a justificativa para o estudo do presente trabalho.

A partir disso, surge o problema de pesquisa, que questiona se há confronto entre o parágrafo único do artigo 60, inserido pela Lei n. 13.467/2017 na CLT, o qual prevê a dispensa da licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho para jornadas exercidas em regime 12x36 – 12 horas de trabalho por 36 horas consecutivas de descanso – em ambiente insalubre, com o artigo 611-B, inciso XVII, também da CLT, que veda a possibilidade de se convencionar a respectiva matéria, por se tratar de norma protetiva da saúde, higiene e segurança do trabalho.

A escolha do tema tem como razão verificar se há ou não desarmonia nas matérias legais de proteção ao direito do trabalhador, bem como conferir se o Brasil tem respeitado as disposições normativas de preservação da saúde do obreiro, tendo em vista a redução de normas que promoviam maiores benefícios aos trabalhadores após a vigência da Reforma Trabalhista, gerando uma maior marginalização da classe proletária, em especial de seu direito à saúde.

Nesse sentido, em que pese o artigo 611-A, XIII, da CLT, preveja a dispensa da fiscalização estatal para quaisquer outras jornadas exercidas em

ambiente geral, procurou-se ter como objetivo geral averiguar se o artigo 60, parágrafo único, da CLT, viola norma de ordem pública, tendo em vista envolver matéria relacionada a saúde e segurança do trabalhador, amplamente assegurado pelo artigo 7º, inciso XXII, da CF/88, e pelo artigo 611-B, XVII, da CLT.

A metodologia de pesquisa empregada é a dedutiva, em pesquisa do tipo qualitativa. Para tanto, será empregada a técnica de pesquisa bibliográfica, por meio da leitura de artigos científicos, dissertações, teses, livros, normas jurídicas e jurisprudências, de modo a analisar as últimas decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal em relação a matéria.

Dentre as hipóteses, a básica afirma que a jornada de trabalho 12x36 em ambiente insalubre sem a licença prévia estatal ofende direito absolutamente indisponível, em virtude de o Supremo Tribunal Federal definir o direito à saúde e a participação do Estado no regime de trabalho exercido em ambiente insalubre como normas de ordem pública, impassíveis de flexibilização.

Em contrapartida, a hipótese secundária afirma que a dispensa da autorização prévia do Ministério do Trabalho e do Emprego para a prorrogação da jornada de trabalho 12x36 em ambiente insalubre não viola direito absolutamente indisponível, tendo em vista o STF ter julgado constitucional o artigo 611-A que dispõe, em seu inciso XIII, a possibilidade de dispensa da respectiva licença para tais prorrogações.

Em âmbito específico, no segundo capítulo o objetivo será analisar a construção jurídica das limitações da jornada de trabalho, observando-se a sua flexibilização no Direito brasileiro e quais os obstáculos para o respectivo afrouxamento, por meio da identificação das normas de ordem pública.

Posteriormente, na terceira seção, visa-se estudar o conceito de jornada 12x36, seus prós e contras na leitura da doutrina, bem como a sua aplicação aos ambientes insalubres. Ainda, no mesmo capítulo, será explorada a posição do ordenamento jurídico brasileiro em relação ao direito à saúde, bem como os acordos internacionais assinados e internalizados sobre a referida matéria, analisando-se, ainda, a postura do Poder Judiciário diante da inovação promovida pelo parágrafo único do artigo 60 da CLT.

Por fim, no quarto capítulo, confere-se a possibilidade da Lei nº 13.467/2017 ter ultrapassado norma de ordem pública, bem como a utilização do mecanismo do controle de convencionalidade para o saneamento de eventual vício.

Após os capítulos do desenvolvimento, é lançada a conclusão do trabalho, em que então seguirá, de forma fundamentada, a resposta ao problema da presente pesquisa.

## **2 A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SUA FLEXIBILIZAÇÃO**

O presente capítulo possui como objetivo analisar o marco teórico do estudo, de modo a observar a construção histórica da limitação da jornada de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, sua possibilidade de flexibilização, bem como os obstáculos a tal aplicação.

Em maiores detalhes, este capítulo dividir-se-á, inicialmente, em expor na primeira subseção, a trajetória dos países em estabelecer reduções em suas jornadas de trabalho, os motivos para a respectiva aderência, tal como a positivação do direito na legislação trabalhista nacional. Ainda, será observado o posicionamento doutrinário ao que concerne a necessidade de preservação da limitação diária e semanal do trabalho em relação à saúde do obreiro.

No subcapítulo 2.2, será aprofundado o fenômeno da flexibilização, aplicada não apenas no Brasil, como no mundo, tendo em vista a recorrente utilização nas relações de trabalho, principalmente diante de crises econômicas. Observar-se-á o entendimento de diferentes juristas a respeito de seus benefícios e malefícios aos trabalhadores.

Por fim, no subcapítulo 2.3, sucede-se ao estudo dos direitos absolutamente indisponíveis, parâmetros esses de obstaculização da flexibilização, em razão da necessidade de preservação dos patamares mínimos de conservação da dignidade do trabalhador diante dos interesses da classe dominante.

### **2.1 O ESCOPO DAS FONTES JURÍDICAS QUANTO À LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A EXPOSIÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR**

Para fins de exposição dos motivos da limitação da jornada de trabalho no direito brasileiro, cabe observar a sua construção histórica, bem como o modo de atuação dos demais países.

A limitação da jornada de trabalho e a valorização do descanso do trabalhador foi uma construção gradativa na história. No período da idade média, com o surgimento das corporações de ofício, as jornadas de trabalho chegavam a ser exercidas por até 18 horas em época de verão. Todavia, em virtude do anoitecer, por vezes essa jornada não era exercida. Aqui, salienta-se que a interrupção do trabalho

se dava em decorrência da preocupação com a qualidade do trabalho desempenhado, e não em virtude da necessidade de descanso dos trabalhadores.

Com a criação do lampião a gás em 1792, a ausência de luz para o exercício do labor não passou a ser um problema, permitindo-se, então, o desempenho do trabalho também no período noturno. Contudo, essas jornadas passaram a ser minoradas para 12 a 14 horas por dia. Com o fim das corporações de ofício por meio da Revolução Francesa de 1789, o direito do trabalho passou a ser reconhecido como um dos primeiros direitos econômicos e sociais da Constituição francesa.

Posteriormente, houve o surgimento da Revolução Industrial (1760) que, em virtude da forte industrialização e da necessidade de maiores produções, gerou diversos abusos ao trabalho, entre eles, a jornada exaustiva, exercida entre 12 e 16 horas diárias, incluindo-se mulheres e crianças. Aqui, para além da alta precariedade do sistema de trabalho fornecido aos empregados, ainda havia corriqueiras exposições aos ambientes insalubres, principalmente em atividades industriais. A título de exemplo, os trabalhadores das minas de carvão, submetidos a expedientes com mais de oito horas diárias, detinham contato recorrente com gases e poeira, bem como exposição a doenças respiratórias, como tuberculose, asma e pneumonia (Martins, 2012, p. 4-7).

Assim, em reação aos abusos cometidos, houve mobilizações em diversos setores, desde o econômico, político, até o jurídico. A classe trabalhadora, por meio de sindicatos de representação, requeria, entre outros direitos, a criação de uma legislação que preservasse a dignidade do obreiro e sua qualidade de trabalho (Nascimento, 1999, p. 42-43). Além das mobilizações europeias, em Chicago, nos Estados Unidos, houve greves e manifestações que requereram melhorias nas condições de trabalho, especialmente a redução de jornada de 13 para 8 horas diárias. Todavia, em que pese a forte luta dos trabalhadores, deram-se prisões e mortes como medida de repressão. Inclusive, o dia 1º de maio, escolhido pelos governos e sindicatos como feriado nacional em comemoração ao Dia do Trabalhador, surgiu em referência a este fatídico evento ocorrido em 1º de maio de 1886 (Martins, 2012, p. 8).

A par do antecedente relatado, Granizo e Rothvoss (1971, p. 53, *apud* Delgado, 2019) expõem que a história do Direito do Trabalho é dividida em quatro períodos, sendo a de formação (de 1802 a 1848), intensificação (de 1848 a 1890), consolidação (1890 a 1919) e autonomia (de 1919 até os dias de hoje).

No período de formação, em virtude do cenário global de movimentações em prol dos direitos dos trabalhadores, os Estados passaram a criar leis. Assim, dentre as primeiras normas que passaram a regulamentar e limitar a jornada de trabalho, cita-se a Lei de Peel. Promulgada na Inglaterra em 1802, o primeiro-ministro assinou a primeira lei trabalhista, denominada *Moral and Health Act*, limitando a jornada de trabalho infantil para 12 horas, bem como o exercício do trabalho em período noturno (1º DE maio..., 2025).

Além das preocupações com a jornada de trabalho, houve também o atendimento a regulamentação do regime de segurança e higiene nos estabelecimentos industriais na França, por meio da promulgação da Lei de 12 junho de 1893 (Martins, 2012, p. 7). Aqui, já na fase de intensificação, a igreja católica desempenhou forte papel no incentivo da conquista da justiça social, por meio da Encíclica *Rerum Novarum*, escrita em 1891, bem como a teoria marxista apresentada por Karl Marx e Friedrich Engels em 1848 (Nascimento, 1999, p. 42-44).

Posteriormente, entre a metade e o fim da Primeira Guerra Mundial, qual seja, o período de consolidação, em resposta aos absurdos humanitários cometidos contra civis e militares em meio aos conflitos, os Estados ocidentais, ainda que inicialmente poucos, passaram a promover a oficialização de direitos fundamentais por instrumentos normativos. Nas palavras de Coimbra (2016, p. 156), antes do final da Primeira Grande Guerra, o direito do trabalho estava constituído apenas dentro do âmbito nacional de cada país, tomando reconhecimento internacional somente após. Pioneiramente, o México, por meio da Constituição Mexicana de 1917, e a Alemanha, na Constituição de Weimar de 1919, tiveram a iniciativa de inserir em suas cartas magnas dispositivos que objetivavam a proteção dos direitos trabalhistas e de seu caráter protetivo (Amaral, 2016, p. 89).

Exemplificando, ainda que tenha consagrado diversos direitos sociais, principalmente em seu artigo 123, destaca-se especificamente no âmbito da limitação da jornada e a proteção à saúde do trabalhador, que a Constituição Mexicana revolucionou ao limitar a jornada em até oito horas diárias, sendo de seis horas aos menores de 16 anos, bem como a inserção do descanso semanal (Alvarenga, 2017, p. 143).

Ainda em 1919, houve a assinatura do Tratado de Versalhes, em Paris, que, além de pôr fim à Primeira Guerra, determinou que o trabalho não fosse considerado mercadoria, prevendo diversas proteções aos trabalhadores em seu art.

427. Entre outros direitos trabalhistas, o Tratado determinou a jornada de trabalho limitada a oito horas diárias, repouso semanal e inspeção do trabalho (Barros, 2016, p. 54), bem como a criação da Organização Internacional do Trabalho, mais conhecida como OIT (Garcia, 2015, p. 30).

A partir desse momento, a Organização passou a assinar diversas convenções, estabelecendo limites à jornada de trabalho, citando-se, como exemplo, a Convenção nº 14, de 1921, que veio prever o direito ao descanso mínimo semanal de um dia (Coimbra, 2016, p. 157). Aqui, pontua-se que o Brasil foi um dos países signatários da assinatura do Tratado de Versalhes (Coimbra, 2016, p. 160).

Em âmbito nacional, no período pré-imperial e imperial, não havia legislações que viessem a limitar a jornada de trabalho (Pontes de Miranda, 2006, p. 228). Posteriormente, em que pese a existência de leis que dirimissem as condições de trabalho, como a organização de sindicatos rurais, férias e entre outros, essas eram esparsas. A partir das transformações sofridas na Europa, como a ocorrência da Primeira Guerra e o aparecimento da OIT, citados anteriormente, a exigência de mudança se mostrou com a chegada de imigrantes ao país e seu envolvimento com os movimentos operários, onde requeria-se melhores condições de trabalho.

Assim, já no período de autonomia, o então Presidente da República Getúlio Vargas, determinou a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930, sendo essa secretaria responsável pela expedição de decretos. Em 1934, houve a criação da primeira constituição brasileira a dirimir o direito do trabalho, incluindo-se aqui a limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias (Martins, 2012, p. 11-12). Contudo, somente a Constituição de 1988 determinou a jornada semanal de 44 horas, conforme seu inciso XIII, contido no artigo 7º. Tal jornada já era adepta de negociações coletivas antes mesma da promulgação da Constituição (Manus, 1989, p. 29).

Atualmente, há debates em torno da possibilidade de redução da carga horária de trabalho por meio de reformas no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal. Além da recente e popular PEC 8/2025, mais conhecida como “fim da escala 6x1”, proposta pela deputada federal Erika Hilton (PSOL-SP), ao qual pretende reduzir a jornada de trabalho para 36 horas semanais, ou seja, quatro dias de trabalho por um dia de descanso (Câmara dos Deputados, 2025), demais projetos de reforma foram apresentados pelos parlamentares em anos anteriores.

A PEC 1.105/2023, proposta pelo senador Weverton (PDT/MA), dispõe da redução da jornada de trabalho diária ou semanal, mediante negociação coletiva, sem a diminuição salarial. A referida PEC foi aprovada pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS) no último mês de 2023. Seu direcionamento à Câmara de Deputados foi suspenso por hora, em virtude do pedido do senador Laércio Oliveira (PP-SE) de encaminhamento prévio à Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), sob o fundamento da necessidade de análise pelo setor produtivo e econômico.

Por sua vez, a PEC 148/2015, de autoria do senador Paulo Paim (PT-RS), prevê a redução gradual da jornada semanal para 36 horas semanais, sendo que, ao momento da aprovação, a jornada seria de 40 horas semanais, com a diminuição anual de uma hora (Câmara dos Deputados, 2024). Em que pese tenha sido arquivada em 2022, por ausência de votação pela Comissão de Constituição e Justiça, em razão do pedido de desarquivamento, a proposta voltou a tramitar, estando em aguardo de análise pela CCJ (Senado Federal, 2015).

Além das PECs, cabe expor a Sugestão 12/2018, nomeada como “Novo Estatuto do Trabalho”, apresentada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, e entre outras organizações ligadas à Justiça do Trabalho, ao Senado Federal, onde pleiteia-se, além do retorno das normas conforme antes da Reforma de 2017, a redução da carga horária semanal para quarenta horas. Sendo aprovada pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), será transformada em projeto de lei, sendo encaminhada ao Senado.

Por fim, expõe-se o Projeto de Resolução do Senado 15/2024, apresentado pela senadora Soraya Thronicke (Podemos-MS), instituindo-se o Diploma Empresa Legal, onde prevê a premiação de empresas que estabelecerem melhores condições de trabalho aos seus funcionários, incluindo-se, a redução da jornada de trabalho sem diminuição da remuneração. O que há em comum entre todas as propostas é a defesa da necessidade de preservação da saúde do obreiro, bem como impactos positivos no desempenho das atividades laborativas, o que geraria, por consequência, melhora na economia. O parlamentar Paulo Paim, inclusive, cita a possibilidade de redução do desemprego no país (Câmara dos Deputados, 2024).

Outros países têm aderido à redução da jornada de trabalho, sendo argumentado pelos defensores da diminuição como atraso jurídico do Brasil a sua não

adaptação. Segundo Desidério (2024), entre os países que integram o G20, o Canadá possui a menor jornada de trabalho, sendo de, em média, 32,1 horas semanais laboradas, seguido da Austrália e Alemanha, com, respectivamente, 32,3 horas e 34,2 horas. Entre todos os países, de acordo com dados coletados no ano de 2017, constatou-se que a Holanda se encontra em primeiro lugar do ranking dos países que exercem, em média, as menores jornadas de trabalho, sendo semanalmente de 29,2 horas. O Brasil se encontra em 29º lugar, desempenhando jornadas de 40 horas semanais (Sutto, 2019).

Conforme Seixas (2024), em uma pesquisa produzida pela organização *Autonomy*, no Reino Unido, constatou-se que, das 61 empresas participantes, 92% delas optaram por permanecer com a jornada menor. Inclusive, após testes, muitas empresas britânicas aderiram a jornadas semanais de 32 horas. Em relação à produtividade em menor tempo de trabalho, em pesquisa realizada pela *SquareSpace* em 2022, observou-se que os empregados conseguiram cumprir a 100% de suas funções, ainda que utilizando-se de 80% do tempo em relação às suas jornadas habituais.

Além das referidas pesquisas, houve, no Brasil, a *4 Day Week Brasil*, oriunda da *4 Day Week Global*, projeto criado por entidade neozelandesa sem fins lucrativos. Em parceria com a *Reconnect Happiness at Work*, consultoria especializada em bem-estar no trabalho, integraram a pesquisa 21 empresas, tendo início em janeiro de 2023 até julho do mesmo ano. O Brasil foi o primeiro país da América Latina a aderir ao projeto. O objetivo foi o de reduzir a jornada de trabalho para quatro dias por semana, sobre o sistema de 100-80-100, qual seja, produzir durante 100% do tempo, com uma jornada de trabalho reduzida para 80%, com salário preservado em 100% (Senado Federal, 2024).

Em relatório final apresentado pela pesquisa, em parceria com a FGV-EAESP, revelou-se que 61,5% dos participantes perceberam melhorias na execução de projetos, enquanto 44,4% relataram maior capacidade de cumprir prazos. Além disso, 82,4% sentiram um aumento de energia para realizar suas tarefas, e 62,7% experimentaram uma redução no estresse no trabalho. A pesquisa também revelou que 85,4% dos colaboradores notaram um incremento na colaboração entre colegas, 65% relataram menor exaustão e 74% observaram melhorias na saúde física. Do ponto de vista financeiro, 72% das empresas participantes registraram um aumento na receita durante o período do piloto. As empresas que adotaram a semana de quatro

dias contaram com forte apoio da alta liderança, com 84,6% recomendando o modelo para outras organizações. Outros achados incluem um aumento de 60% no engajamento e de 80% na criatividade dos colaboradores, além de 16% dos participantes afirmando que não mudariam de empresa por nenhum salário (4 Day Week Brazil, 2024, p. 11-30).

Conforme todo o exposto, ainda que parte da população acredite que a redução da jornada gere impactos negativos na economia, observou-se melhoria na qualidade de vida e saúde dos trabalhadores, o que, por conseguinte, traz consequências positivas na produção e geração de empregos, sendo, inclusive, um dos principais argumentos apresentados pelos defensores da reforma legislativa e constitucional em prol da redução da jornada de trabalho.

De acordo com Coimbra (2016, p. 150-154), para a análise da proteção do trabalhador e sua relação com a jornada de trabalho, a doutrina costuma observar diferentes aspectos. Ainda que suas terminologias não tenham um consenso definido pelos estudiosos, habitualmente dividem-se da seguinte forma: física ou biológica; psíquica e psicológica; social e cultural; e econômica.

Ainda que os parâmetros de análise também abarquem a preocupação com as instituições sociais e econômicas, o principal cuidado na inserção da limitação da jornada de trabalho foi a de preservar a saúde do trabalhador por meio do direito ao descanso.

Garcia define os parâmetros da seguinte forma:

- psíquica e psicológica: o trabalho intenso, com jornadas extenuantes, pode causar o esgotamento psíquico-psicológico do trabalhador, afetando a sua saúde mental e a capacidade de concentração, o que pode até mesmo gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a chamada síndrome do esgotamento profissional (burnout).
- física: o labor em jornadas de elevada duração também pode acarretar a fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, bem como aumentando o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando a saúde, a segurança e a vida do trabalhador em risco.
- social: é necessário também para a sociedade que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras relevantes atividades na comunidade em que vive, inclusive no seio familiar, por ser a própria base da sociedade.
- econômica: jornadas de trabalho de elevada duração podem fazer com que a empresa deixe de contratar outros empregados, passando a exigir trabalho somente daqueles poucos que ali prestam serviços, aumentando o desemprego e, por consequência, gerando crises na economia
- humana: o trabalhador, para ter sua dignidade preservada, não pode ser exposto a jornadas de trabalho extenuantes, o que afetaria a sua saúde e colocaria em risco a sua própria vida, inclusive em razão de riscos quanto a acidentes de trabalho (2015, p. 635-636).

Em relação à ansiedade, Barros (2016, p. 433-434) expõe que o estresse gerado pela alta carga horária de trabalho gera não somente sobrecarga na saúde mental do trabalhador, como também doenças físicas relacionadas. Além dessa questão, acredita-se que o descanso do obreiro se faz necessário para a economia, visto o seu melhor rendimento no labor, bem como a questão social, diante da necessidade de tempo para o convívio familiar e desenvolvimento pessoal. Assim, as leis trabalhistas que definem a limitação da jornada de trabalho não operam no sentido exclusivamente econômico, visto que, ao se preocupar também com a preservação à saúde do obreiro, também atuam como normas de saúde pública (Delgado, 2019, p. 1025).

Todavia, em que pese a importância da preservação da limitação da jornada de trabalho, tem-se observado o surgimento do fenômeno da flexibilização, fornecendo a oportunidade de modulação das normas pertinentes, promovendo, em alguns casos, benefícios às partes, mas, em outros, conforme o entendimento de alguns doutrinados, a precarização do direito dos trabalhadores, conforme será exposto no próximo tópico.

## 2.2 A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

No Brasil, o tema da flexibilização ganhou maior espaço em dois períodos políticos específicos, sendo um durante o Governo Collor e, o outro, em 2016, com o *impeachment* do Governo Dilma, havendo em ambos a implementação dos ideários neoliberais, eclodindo posteriormente com a reforma trabalhista em 2017, sob o governo Temer (Delgado, 2019, p. 71). Tal situação não é de exclusividade do Brasil, tendo em vista que, diante de crises econômicas, o neoliberalismo surge como alternativa global da classe empresarial para lidar com a sua estagnação ou declínio financeiro, sendo a flexibilização das leis trabalhistas uma de suas formas, conforme será exposto a seguir.

A expressão flexibilização ou flexibilidade teve sua gênese em 1973 na Europa, em virtude das crises econômicas causadas pelo mercado petrolífero. Em âmbito nacional, a década dos anos 1980 ficou marcada como uma das maiores crises que o País vivera desde os cinquenta anos anteriores, vindo a ser chamada, ainda que tenha havido diversas conquistas sociais e políticas, como o fim da ditadura militar de 1964, de “a década perdida” (Oliveira, 2005).

Visando à solução do problema, no início da década de 1990, sob a direção do Governo Collor, os empresários brasileiros, por meio da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, lançaram o documento intitulado “Livre para Crescer: proposta para um Brasil Moderno”, promovendo-se críticas sociais em relação à Constituição e requerendo-se a modernização e flexibilização das leis trabalhistas. Posto isso, iniciou-se, ainda que de modo sutil, um movimento de flexibilização (Zockun *et al.*, 1990).

Diante de uma nova crise político-econômica em 2014, houve novas pressões por parte da classe empresarial para a implementação de novas medidas de flexibilização das leis do trabalho, argumentando-se que as obrigações trabalhistas impostas às empresas geraram maiores custos, vindo a enfraquecer o desenvolvimento de negócios e colaborando para maiores concorrências junto ao mercado internacional, o que, por consequência, criava-se prejuízos na geração de novos postos de trabalho (Neves; Ghiraldelli, 2022, p. 40-42). De acordo com Franco (1988, p. 82), a flexibilização das normas de proteção trabalhistas são historicamente uma luta da classe empresarial.

Nas palavras de Duarte e Nasihgil (2015, p. 121):

[...] a evolução natural do Direito do Trabalho implica necessariamente na flexibilização de suas normas, concedendo uma maior liberdade negocial às partes envolvidas e, conseqüentemente, diminuindo os custos e os altos encargos das empresas, o que, por conseguinte, aumentaria os índices de emprego e incrementaria a economia.

Assim, diante das mudanças no país geradas por altos e baixos na economia e na política, Martins (2012, p. 564) expõe que o Direito do Trabalho, como um dos ramos do Direito que mais sofre impactos com as crises do capital, possui reiterada necessidade de modificações de sua normativa. Romita (2017, p. 67-68) concorda com Martins ao afirmar que o Direito do Trabalho está diretamente ligado às influências econômicas, políticas e sociais. Assim, posiciona-se ao dizer que, quando citada crise econômica em um dado momento histórico, traduz-se como crise do Direito do Trabalho.

Todavia, a fim de esclarecer o conceito de flexibilização, Uriarte expõe:

Em termos muito gerais e no âmbito do Direito do Trabalho, a flexibilidade pode ser definida como eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade - real ou pretensa - de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa (2004, p. 218).

De acordo com Delgado:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada (2019, p. 71-72).

Assim, Sússekind (2003, p. 200-203) manifesta a necessidade de diferenciação dos conceitos de flexibilização e desregulamentação. Enquanto este último significa o afastamento total do Estado na participação das relações laborais, permitindo o avanço de práticas abusivas contra o trabalhador causadas pelo poderio do empregador, a flexibilidade, ainda que apresente também uma maior independência dos atores sociais, mantém a intervenção do Estado.

Delgado (2019, p. 72) manifesta que a flexibilização vem a ser dividida em duas classificações: flexibilização heterônoma e flexibilização autônoma. A flexibilização heterônoma é oriunda do Estado, em que, por meio de disposição legal, há a atenuação direta de norma trabalhista ou a permissão prévia para que seja flexibilizado por meio de negociação coletiva. Ainda que permitida a maleabilidade, é necessário o respeito às previsões constitucionais. Em seu turno, a flexibilização autônoma é promovida entre os particulares por meio da negociação coletiva sindical, sendo essa usualmente autorizada pela flexibilização heterônoma. Além do respeito à Constituição, essa modalidade também fica limitada às normas legais, bem como às convenções e tratados internacionais ratificados pelo Brasil. A flexibilização autônoma é prevista no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, sendo reconhecidas as formulações de acordos e convenções coletivas promovidas pelos sindicatos, visando a valorização da autonomia coletiva e a autocomposição de conflitos. Tal direito restou fortalecido após o julgamento do ARE 1.121.633 pelo STF, restando conhecido como Tema 1046 (Branco; Mendes, 2023, p. 1149-1150).

O referido Tema fixou a seguinte tese:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (Brasil, 2022).

Em relação à essa espécie de flexibilização, Sússekind (2003, p. 31), defende ser a forma correta, quando atendido objetivos específicos, como atendimento à peculiaridade regionais, empresariais e profissionais; implementação de novas tecnologias ou métodos de trabalho; e preservação da saúde econômica da empresa e dos empregos.

Todavia, enquanto Delgado apresenta as respectivas classificações conforme dita o ordenamento jurídico, Correia (2004, p. 111-113), diante dos conflitos entre a intervenção estatal na proteção dos direitos dos trabalhadores e a liberdade econômica dos particulares, formula sua análise prática e crítica apresentando outras duas. O doutrinador acredita que a flexibilização se divide em flexibilização real e flexibilização irreal (ou chamada de predatória).

Enquanto a flexibilização real atua no sentido de promover a atualização da norma conforme o caminhar da modernização e da tecnologia, ou seja, trabalha a favor da necessidade de adaptação à evolução das relações laborativas e, por consequência, em prol do trabalhador e do empregador, a flexibilização irreal/predatória, dando sentido ao nome que recebe, visa a facilitação de práticas abusivas de empregadores contra seus empregados ao promover a supressão ou redução de direitos. Ela pode ser facilmente confundida com a flexibilização real, visto que ao se utilizar-se os mesmos fundamentos de aplicação, manipula-se o senso comum de que a adoção de tais medidas visa fortalecer e modernizar as relações. Expõe que, além de sua aplicação no âmbito das negociações coletivas e do Poder Legislativo, também envolve a atuação do Poder Judiciário.

Diante das discordâncias entre aqueles que defendem o movimento de flexibilização, em face daqueles que repudiam, Nascimento (2009, p. 169-170) divide em correntes. A primeira dela é a flexibilista, que acredita que, em que pese a importância das normas de direito do trabalho, ela é condicionada às situações externas, podendo-se ser aplicadas cláusulas em negociações coletivas que tragam prejuízos aos trabalhadores, em momentos de crise e desemprego, quando necessário sua adequação ao mercado. A teoria antiflexibilista é totalmente oposta à anterior, visto apontar que o movimento da flexibilização atua como “mero pretexto para reduzir os direitos dos trabalhadores”, enfraquecendo a posição dos empregados em relação aos seus empregadores. Entre as duas correntes, está a semiflexibilista, que acredita que a flexibilização deve atuar por meio das negociações coletivas, permitindo a interferência do obreiro, sem causar tamanhos riscos aos seus direitos.

A flexibilização do trabalho é amplamente utilizada no Brasil, reduzindo-se direitos sociais pertencentes aos trabalhadores, mas como o fulcro de respeitar os patamares mínimos civilizatórios previstos na Constituição, bem como priorizar a participação do Estado nas relações laborais (D'Angelo; Rabelo, 2018, p. 289).

Assim, diante do crescimento do poder social e econômico do empregador sobre o empregado, promovido pelas flexibilizações, Antunes e Benoit afirmam o seguinte:

A pressão deste exército industrial excedente obrigaria a massa de trabalhadores que ainda permanece empregada a aceitar as imposições do capital, a aceitar jornadas de trabalho mais longas ou mais intensas e extenuantes, a aceitar um rebaixamento de salários, seja direto ou indireto, a trabalhar em condições mais insalubres, em condições, portanto, menos dispendiosas em capital constante e a trabalhar em turnos alternados (Antunes; Benoit, 2016, p. 187).

Conforme exposto anteriormente, o tema da flexibilização divide autores sobre o seu papel na atuação da permanência dos direitos sociais dos trabalhadores, sendo limitador de sua ação as normas de ordem pública, conforme será exposto no tópico a seguir.

### 2.3 LIMITES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ÀS DEMAIS FORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO: A OBSTACULIZAÇÃO PROMOVIDA PELAS NORMAS DE ORDEM PÚBLICA

Em pese às explorações ao trabalhador por meio da utilização das lacunas permitidas pela flexibilização, há limitações às negociações entre os particulares.

Não obstante a legislação trabalhista opere no sentido de promover o crescimento da economia, colaborando com o progresso de empresários, “o Direito do Trabalho é motivado, essencialmente, por objetivos de ordem político-social, que visam a corrigir diferenças, elevando o nível social da classe trabalhadora, como imposição de solidariedade” (Barros, 2016, p. 66).

Desse modo, em virtude de a legislação ser de competência do Estado, faz-se imperiosa a sua posição de controle. Colaborando para a exposição da relação direta entre os contratos de trabalho e a intervenção do Estado na sua regulamentação, Moraes Filho (1965, p. 37) afirma que o direito do trabalho se constitui como um direito imperativo, criando obstáculos para a liberdade de

contratação advinda da teoria liberal. Desse modo, ao criar normas que possuem cunho de interesse público, as tornam imperativas e irrenunciáveis.

No que concerne a flexibilização *in pejus*, ainda que permitido pela Carta Magna, sua prática é exceção no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, não se pode concluir que a flexibilização é conceituada como inerente ao Direito do Trabalho (Garcia, 2015, p. 73). Leão colabora com esse entendimento ao afirmar que, em que pese o direito à negociação coletiva restar prevista na Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXVI, não goza de caráter absoluto, visto a promoção de restrições principiológicas e normativas (2018, p. 243), conforme será abordado mais adiante.

Em virtude de ser regra a aplicação das normas mais favoráveis ao trabalhador, explicitada no *caput* do artigo 7º, a Constituição vem a permitir a utilização do mecanismo somente quando comprovada que a consequência de seu uso é a maior proteção do obreiro (“valor social”), como nos casos dos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º. Ou seja, o reconhecimento constitucional da possibilidade de negociação entre os atores sociais não permite que essa ocorra de forma desenfreada, menos ainda com o mero objetivo de atender a necessidade de redução dos custos financeiros das empresas. Essa restrição constitucional visa evitar a precarização do trabalho, protegendo o princípio de dignidade do obreiro (Garcia, 2015, p. 73-76).

Assim, Garcia (2015, p. 31) expõe que o sistema econômico vivenciado atualmente pela maior parte da região ocidental do globo, regime esse que opera em concorrência e forte produção, cria riscos de submissão de seus trabalhadores a condições precárias de qualidade de vida, demandando de proteções, e, no campo jurídico, de normas limitadoras à atuação do capital sobre seus corpos, conforme a seguir:

O sistema capitalista, por sua própria natureza, acarreta a necessidade de que certas limitações e exigências sejam fixadas no que se refere à utilização do trabalho humano, especialmente quanto àqueles que não detêm os meios de produção. O Direito do Trabalho, desse modo, exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano, em afronta aos valores magnos da liberdade, justiça, solidariedade e bem comum.

Assim, nas palavras de Barros (2016, p. 63 e 64), as movimentações sociais travadas pelos trabalhadores na Europa, passou a exigir a intervenção do Estado na regulamentação das relações laborais. Desse modo, o Direito Civil não bastava para solucionar as respectivas lides, necessitando de criação de princípios

próprios de Direito do Trabalho, bem como a fixação de garantias mínimas para o empregado, sustentado pela irrenunciabilidade dessas normas.

Em análise ao que dispõe a Consolidação das Leis Trabalhistas sobre a limitação à negociação coletiva, Martinez (2019, p. 276-277) analisa os artigos 611-A e 611-B, ambos inseridos pela Lei nº 13.467/2017. De acordo com seu posicionamento, o artigo 611-A macula os direitos mínimos positivados ao trabalhador, por prever a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado. Contudo, ressalta que, em que pese essa previsão, seu rol é taxativo, restringindo a determinadas situações, bem como, há imposições dispostas no artigo 611-B que freiam tais liberalidades.

De acordo com Delgado (2019, p. 74), a Constituição Federal permite que as normas coletivas atuem até os seguintes limites: quando a Lei Maior ou outras não deixem dúvidas sobre a possibilidade de flexibilização, sendo essa expressa; ou no caso de se tratar de parcela supralegal, ou seja, traga novidades àquelas já existentes, como a instituição de auxílio-alimentação sem possuir caráter alimentar. Martinez (2019, p. 276-277) dispõe que uma das primeiras fronteiras encontradas pela negociação coletiva são os direitos fundamentais assegurados ao trabalhador. Além da limitação anterior, faz-se imperiosa a impossibilidade de violação dos direitos laborais mínimos garantidos em lei. O autor ressalta que a negociação não poderá desrespeitar norma legal proibitiva, bem como o chamado “núcleo mínimo civilizatório”.

A fim de explicar o conceito de núcleo mínimo civilizatório apresentado por Martinez, analisa-se o posicionamento da doutrina em relação aos princípios e a normativa.

A doutrina destaca, entre outros preceitos de preservação da dignidade do trabalhador, o princípio da proteção; da progressividade; da vedação ao retrocesso social; da irrenunciabilidade e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas como limitadores da negociação coletiva, sendo respectivamente explicitados adiante. Aqui, procurar-se-á dar maior ênfase às limitações às normas de saúde e segurança do trabalhador, principalmente por meio da leitura de Leão (2018, p. 243-246), tendo em vista esse ser o objeto da presente pesquisa.

Barroso e Teixeira (2009, p. 59-60) descrevem o princípio da proteção como a responsável pela construção da legislação trabalhista, sendo ela fundamento para a institucionalização de normas com caráter de defesa da classe operária. Desse

modo, por meio do estabelecimento de regramentos que gerem uma relação de igualdade entre as partes da relação empregatícia, evita abusos que possam vir a comprometer a integridade do lado mais vulnerável, qual seja, o empregado. Desse modo, geram a proteção do obreiro.

Romita (2017, p. 63), ao expor as limitações contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas, cita o dispositivo 444, em que se ressalta que, ainda que garantida a livre estipulação contratual entre as partes, não poderá exceder-se à proteção ao trabalho. Teixeira e Barroso (2009, p. 59-60) complementam afirmando que o princípio da proteção, operando na harmonia laborativa, estabelece por consequência ordem e paz social, evitando conflitos por descontentamento da classe trabalhadora. Na visão crítica de Maior e Severo (2017, p. 26), “o princípio da proteção a que trabalha, que determina a existência de regras trabalhistas, dá, portanto, a medida da exploração possível”.

Os autores Teixeira e Barroso (2009, p. 59-60) expõem que o referido princípio é aplicado às relações através de três mandamentos, sendo eles: o emprego do *in dubio pro operario*, ou seja, a utilização da interpretação mais favorável ao obreiro, quando houverem divergências no entendimento de alguma norma; a opção pela norma mais vantajosa ao trabalhador, onde, na dúvida entre a aplicação de qual para o caso concreto, deverá ser observado a que trará maiores benefícios ao sujeito; e, por último, a aplicação da condição mais benéfica, onde a criação de um novo regramento não poderá ser menos proveitoso que aquela já instituída. Seguindo os princípios, bem como dando continuidade às regras de afirmação dos direitos pertencentes aos trabalhadores, Leão (2018, p. 243-246) expõe que o princípio da progressividade está fixado no *caput* do artigo 7º da Lei Maior, visto que, ao determinar a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, veda a possibilidade de instituição de normas em sentido contrário. Assim, sendo objeto de análise do presente trabalho, o autor cita que quando convencionado em caráter menos benéfico normas que versem sobre matéria de saúde e segurança do trabalho, há enquadramento, da referida estipulação, como inconstitucional. O que, por logo, está relacionado ao princípio da vedação ao retrocesso social, que determina a declaração de nulidade das normas posteriores que tenham por objetivo gerar menos vantagens em relação àquelas já instituídas, abrindo-se, no entanto, exceção às ocasiões em que ocorram a compensação de direitos. Conforme Prado (2023, p. 122), que também nomeia o referido princípio como da proibição:

Não se refere a conferir imutabilidade às normas de direito social, mas assegurar minimamente segurança jurídica, ao garantir que tais normas não sejam suprimidas ou reduzidas em seu alcance e importância. São normas tão importantes que devem ser tuteladas para perdurar independente do arbítrio de governos e posições políticas.

Leão (2018, p. 246), adentra ao posterior princípio expondo que é incabível, entre outras normas, a flexibilização de direitos que visem a proteção da saúde e segurança por meio da negociação coletiva, tendo em vista a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, exprimindo a Súmula 437, II, do TST, que define a invalidade de cláusula que visa reduzir ou suprimir intervalo intrajornada em virtude de se tratar de norma relativa à saúde do trabalho, constituindo-se assim, norma de ordem pública:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 daSBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 [...].

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafiançável à negociação coletiva (Brasil, 2012).

Nas palavras de Leão (2018, p. 246), “a súmula transcrita acima vem para ilustrar o entendimento da impossibilidade de se precarizar as normas de saúde do trabalho, por serem estas de ordem pública, ou seja, versarem sobre direitos intransponíveis”.

Por fim, mas não menos respeitável, o princípio da irrenunciabilidade restringe os acordos e convenções ao determinar a nulidade de atos que possuam como objeto a renúncia de direito que possuam caráter de ordem pública, visto constituir-se de imperatividade e inderrogabilidade (Barros; Teixeira, 2009, p. 60).

Assim, visando o amparo do trabalhador e a soberania dos princípios de equilíbrio social, a maioria do texto legal trabalhista se constitui de normas de ordem pública (Süssekind, p. 199). Para fins de definir o conceito de ordem pública, Romita (p. 65) define como “o conjunto de condições essenciais a uma vida social conveniente, fundamentada na segurança das pessoas e nos bens, na saúde e na tranquilidade pública”. Aqui, os direitos fundamentais apresentam a sua participação, desempenhando papel no fortalecimento da dignidade humana do trabalho, tanto contra o poder do empregador, como contra às flexibilizações promovidas pelas vias negociais.

A fim de identificar as normas de ordem pública, diferenciam-se as regras jurídicas entre aquelas de indisponibilidade absoluta e aquelas de indisponibilidade relativa, podendo essas também serem classificadas como direitos primários e secundários, respectivamente. Enquanto as de indisponibilidade relativa, presente nas normas infraconstitucionais, permitem a sua negociação, autorizando, até mesmo, a sua renúncia, as normas de indisponibilidade absoluta, sendo aquelas previstas em Constituição, como o próprio nome diz, veda qualquer modificação de sua aplicação entre as partes (Romita, p. 74-79). Assim, a disponibilidade dos direitos do trabalho, ou seja, a sua possibilidade de ser renunciado, poderá ocorrer, desde que respeitados aqueles denominados como direitos fundamentais, sendo esses, então, indisponíveis, chamados, assim, como “mínimos de direito necessário” (Reis, p. 200).

Conforme Prado (2023, p. 119-120), em que pese parecer simples a definição do conceito de ordem pública, a doutrina se divide ao nomear quais normas são de indisponibilidade absoluta e relativa, separando-se, assim, em três teorias. A primeira delas afirma que os direitos absolutamente indisponíveis são somente aqueles previstos no artigo 7º da Constituição Federal. A segunda afirma que, além do artigo citado, os dispositivos infraconstitucionais que reafirmam os direitos trabalhistas constitucionais se enquadram igualmente como indisponíveis. Já a terceira teoria dita que todos os direitos positivados são incabíveis de serem convencidos, abrangendo todo o ordenamento jurídico constitucional e trabalhista. Prado prossegue apresentando outros dois conjuntos de normas que são definidos como absolutamente indisponíveis. O primeiro deles seriam os tratados e convenções internacionais, principalmente ratificadas pelo Brasil, enquanto o segundo seria composto pelas normas que visam a proteção da saúde e segurança do trabalhador. Desse modo, concluindo seu trabalho, Prado define que as convenções que visem a flexibilização de vantagens pertinentes à cautela em relação à saúde e segurança do trabalhador definem a sua nulidade (2023, p. 124).

Dessa forma, o desrespeito aos limites impostos, seja à Constituição ou às leis trabalhistas, gera a invalidade de instrumentos coletivos. Ainda que haja vedação, há negociações coletivas que ainda procuram ultrapassar essa linha, afetando, principalmente, a jornada de trabalho do obreiro. A título de exemplo, há tentativas de, para aquelas jornadas exercidas em tempo superior a seis horas, reduzir de uma hora para trinta minutos o gozo do intervalo intrajornada, sem atender à exigência contida no parágrafo terceiro do art. 71 da CLT (Delgado, 2019, p. 73-74).

### **3 A JORNADA DE TRABALHO 12X36 EXERCIDA EM AMBIENTE INSALUBRE**

O objetivo deste capítulo é verificar a jornada de trabalho 12x36 em ambiente insalubre diante das normas jurídicas brasileiras e do posicionamento jurisprudencial.

Desse modo, no subcapítulo 3.1 será exposto o que é a escala de trabalho 12x36, de modo a abordar a sua instituição na legislação trabalhista, bem como sua recepção pela Lei Maior e sua aplicação pelos tribunais, a fim de analisar a validade de acordos e convenções coletivas que dispensem a fiscalização e autorização prévia do Ministério do Trabalho e do Emprego para o seu exercício em ambiente insalubre, conforme inovação promovida pela Reforma Trabalhista por meio da inserção do parágrafo único ao artigo 60 da CLT.

Na subseção 3.2, o objetivo é verificar a sua legalidade diante da análise do direito à saúde e ao ambiente de trabalho no Brasil, bem como os pactos internacionais firmados com o compromisso de assegurar tal proteção no âmbito do trabalho, por meio da aplicação da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, bem como do Protocolo de San Salvador, ambos inseridos nas normas internas, assumindo caráter normativo supralegal.

Por fim, o subcapítulo 3.3 terá como escopo a observação da jurisprudência do Tribunal Superior do trabalho, verificando-se as divergências de posicionamentos entre as suas turmas, bem como o entendimento do Supremo Tribunal Federal por meio do julgamento de ações de cunho constitucional, a fim de amparar a resposta do objeto de pesquisa.

#### **3.1 BREVE EXPOSIÇÃO DO ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO EXERCIDA EM ESCALA 12X36 EM AMBIENTE INSALUBRE SEM A LICENÇA-PRÉVIA DA AUTORIDADE COMPETENTE**

A Lei nº 13.467/2017 inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 59-A, que dispõe sobre a possibilidade do exercício de jornada de 12 horas de trabalho, seguida de trinta e seis horas ininterruptas de descanso. Tal escala de trabalho é popularmente conhecida como 12x36. Ou seja, ao permitir que o trabalhador exerça atividades laborativas por mais de oito horas diárias, bem como além das dez horas permitidas de serem realizadas a título de horas extras (Brasil,

1943), abre-se exceção à limitação contida no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, bem como do artigo 59 da CLT. Para que se aplique a respectiva jornada, o dispositivo exige a sua previsão em acordo individual ou negociação coletiva. Antes da reforma, tal acordo de prorrogação e compensação já era acolhido pelo Tribunal Superior do Trabalho, vista a edição da Súmula 444 (Delgado; Delgado, 2017, p. 130-131). Tal súmula, criada por meio da Resolução nº 185/2012, dispõe:

SÚMULA N.º 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas (Brasil, 2012).

Em relação à essa jornada, alguns doutrinadores e juízes entendem que, ainda que o seu exercício traga benefícios, promove, em contrapartida, malefícios à saúde do trabalhador. A título de exemplo, tendo em vista que será abordado mais adiante o posicionamento de outros juristas, Silva (2013, p. 67-70) expõe que, “pela ótica da matemática, (...), a jornada 12x36 encontra ampla aceitação, pois em todos os quesitos suplanta em benefícios o tradicional expediente de oito horas por dia, cinco ou seis dias por semana”, visto que o trabalho é exercido em uma média de quarenta e duas horas semanais, tornando uma média mensal menor que 220 horas, facilitando-se, até mesmo, a possibilidade de exercício de outra atividade de trabalho, bem como menores deslocamento do obreiro à empresa.

Em contrapartida, o doutrinador expõe que a jornada exercida em escala 12x36 é cansativa, sendo essa prática exercida apenas em regimes de exceções, bem como a redução da produtividade na décima primeira e décima segunda horas de trabalho, fazendo-se que, em ambos os casos, colaborem para maiores riscos de exposição à acidentes. Ainda, o autor expõe que a fixação de tal jornada permite a progressão do elastecimento das horas, gerando-se precedentes para a inserção de jornadas como a de 24 horas de trabalho por 72 horas de descanso, comum às áreas que atuam em serviços de saúde e segurança. Em seu outro livro, Silva (2018, p. 105) manteve o seu entendimento.

Rocha e Colnago (2020, p. 31) apoiam-se na opinião de Silva ao expor que a Constituição Federal de 1988 passou a permitir o aumento da jornada de trabalho em detrimento da saúde do obreiro quando inovou em relação à Constituição de 1967

ao permitir a flexibilização das limitações das jornadas de trabalho de oito horas diárias e quarenta quatro horas semanais, conforme artigo 7º, XIII. Desse modo, em que pese as críticas promovidas pelo autor, o regime de trabalho 12x36 é recepcionado pela atual Constituição.

Ainda, em complemento a inovação constitucional e infraconstitucional, houve a inserção do parágrafo único ao artigo 60 da CLT, onde, no exercício da dita jornada de trabalho em ambiente insalubre, há a dispensa da autorização prévia do órgão fiscalizatório para tal elastecimento (Delgado; Delgado, 2017, 130-131).

Conforme exposto anteriormente, o elastecimento da jornada de trabalho 12x36 traz polêmicas em razão do entendimento de doutrinadores a respeito do maior desgaste do empregado ao manter-se em maior tempo em atividade de trabalho. Assim, a Lei nº 13.467/2017, ao permitir que a respectiva jornada possa ocorrer em ambiente insalubre sem a devida fiscalização prévia do poder público, torna a matéria objeto de maiores pesquisas e embates.

De acordo com o artigo 60 da CLT (Brasil, 1943), esse ainda em vigor, a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre é permitida, desde que realizada mediante fiscalização e permissão prévia da “autoridade competente em matéria de higiene do trabalho”, qual seja, o Ministério do Trabalho, podendo ser realizada diretamente ou por meio “de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais”, conforme transcrição a seguir:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim (Brasil, 1943).

Contrariando o dispositivo nominado, no âmbito do TST, a Súmula 349 previa a validade de acordos ou convenções coletivas que viessem a prorrogar quaisquer jornadas exercidas em ambientes insalubres sem a inspeção prévia. Todavia, tal enunciado restou cancelado pela Resolução nº 174 de 2011 do TST (Brasil, 2011). Posteriormente, em 2016, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Resolução nº 209, inseriu o inciso VI à Súmula 85 do TST, reiterando a necessidade de análise e autorização prévia da autoridade competente para dar validade ao

elastecimento da jornada de trabalho em ambiente insalubre, conforme determinado no *caput* do artigo 60 da CLT, nos seguintes termos:

Nº 85. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. (inserido o item VI)

[...].

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT (Brasil, 2016).

Diante do tema insalubridade, cabe lembrar o seu conceito e sua relação com o Direito do Trabalho, conforme palavras de Rocha e Colnago (2020, p. 35):

Trabalho insalubre é aquele que é nocivo à saúde do trabalhador em decorrência de sua natureza, condições ou métodos de trabalho, que resultem na exposição a agentes nocivos à sanidade física, acima dos limites de tolerância fixados, em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos, nos termos do art. 189 da CLT (Rocha; Conalço, 2020, p. 35).

Desse modo, em explicação à inserção do artigo 60, *caput*, da CLT, Barros (2016, p. 695) afirma que quando houver a exposição de trabalhadores a atividades que gerem contato com materiais que gerem riscos à saúde e segurança, esse deverá ser comunicado às instituições competentes na referida matéria, que, a depender das conclusões obtidas por meio de análise ao ambiente de trabalho, irá proibir ou autorizar, delimitando período de exposição. Em suas palavras, “o estado de saúde do trabalhador, nesses locais, deverá ser objeto de uma vigilância médica gratuita com intervalos apropriados e exame médico prévio e periódico”. Ainda, em concordância com Barros, Cassar e Borges (2017, p. 80-81) afirmam que apenas um profissional especialista na área poderá prever a possibilidade de aumento de riscos do trabalhador exposto a maiores tempos junto a agentes insalubres.

Ou seja, em exceção ao referido dispositivo, diferente das demais jornadas de trabalho prorrogadas em ambiente insalubre, o parágrafo único do artigo 60 da CLT permite que para aquelas estabelecidas em escala 12x36 sejam dispensadas da licença-prévia da autoridade competente. Tal dispositivo, ao abrir a possibilidade de convencionar não somente a jornada de trabalho, mas também a exposição do obreiro a maior tempo sob contato de agentes insalubres sem a análise prévia de autoridade competente, promove diversos debates no campo acadêmico e jurisprudencial com o objetivo de concluir pela validade ou invalidade dos dispositivos aplicáveis, visto a possibilidade de violação a direito absolutamente indisponível.

De acordo com Cassar e Borges (2017, p. 32), a maior exposição do trabalhador a um ambiente insalubre sem a análise e autorização prévia de um *expert* gera maiores riscos à saúde.

Visando obter a resposta do objeto da presente pesquisa, que questiona se a dispensa da licença prévia da autoridade competente em ambientes de trabalho que tenham contato com agentes insalubres em escala 12x36 fere o direito à saúde do trabalhador, inicia-se pela análise das mudanças promovidas na Consolidação das Leis Trabalhistas, principalmente com a inserção dos artigos 611-A e 611-B pela Lei nº 13.467/2017.

O artigo 611-A, inciso XIII, é claro ao definir a possibilidade de negociação coletiva em relação a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre sem a necessidade de análise prévia do Ministério do Trabalho:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)  
[...].  
XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Revogado Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada) (Brasil, 2017).

Todavia, o artigo 611-B, inciso XVII, dispõe da impossibilidade de convencionar normas de saúde, higiene e segurança do trabalho quando dispostas em lei:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)  
[...].  
XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)(Brasil, 2017).

Assim, são evidentes as contradições presentes na possibilidade de negociar o estancamento da jornada de trabalho em ambiente insalubre. Seja pelo posicionamento dos juristas em relação aos riscos causados à saúde do obreiro, seja pelo conflito entre normas.

Desse modo, diante das divergências entre as normas internas, bem a permanência do questionamento de que a inserção do parágrafo único ao artigo 60 da CLT promove ou não violação ao direito à saúde do trabalhador, passa-se a uma

análise prévia do direito à saúde, bem como do conteúdo dos acordos internacionais assinados pelo Brasil relacionados ao tema no Direito do Trabalho.

### 3.2 O DIREITO À SAÚDE E OS PACTOS INTERNACIONAIS FIRMADOS PELO BRASIL DE PROMOÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE ELIMINAÇÃO E REDUÇÃO DOS RISCOS PRESENTE NO TRABALHO

Conforme exposto na subseção “2.1, a limitação da jornada de trabalho se trata de elemento indispensável na preservação da saúde do obreiro. Para além dessa preocupação, o ambiente de trabalho igualmente influencia na qualidade de vida do empregado.

Torres e Silva (2020, p. 236) discorrem que a limitação da jornada de trabalho não se trata apenas de direito inserido no rol de direitos fundamentais de segunda dimensão, ante seu caráter social, mas também de direito incluso à terceira geração, tendo em vista que, ao ser relativo a direito ambiental, é direito de solidariedade. A razão para se tratar de direito ambiental é a de que, o meio ambiente, pela sua natureza una e indivisível, engloba conjuntamente o local de desempenho das atividades laborativas. Assim, o ambiente de trabalho é objeto de igual relevância para os estudiosos do direito de trabalho, bem como de necessidade de proteção jurídica.

Desse modo, ainda de acordo com os autores:

Quando se diz que o trabalhador possui direito humano fundamental ao meio ambiente equilibrado, não se está falando apenas do meio ambiente natural, ou artificial, ou ainda cultural, mas também a um meio ambiente do trabalho devidamente equilibrado (Torres; Silva, 2020, p. 238).

Assim, tendo em vista que em determinados cargos e atividades, o trabalhador se encontra exposto à agentes químicos, físicos e/ou biológicos que venham a causar riscos à sua saúde, a legislação brasileira prevê medidas compensatórias, determinando-se, no artigo 192 da CLT, que o empregador efetue pagamento de adicional pecuniário em percentual sobre o salário-mínimo, sendo esse definido pelo grau de exposição do obreiro aos riscos existentes ao ambiente em que labora (Barros, 2016, p. 694). Em contrapartida à essa prática, Oliveira (2001, p. 111) expõe que a referida medida consiste em comercialização da saúde, implicando na ausência de compensação devida. Para o autor, a exposição do trabalhador aos riscos

existentes aos agentes insalubres exige o respectivo descanso, por meio da redução da jornada de trabalho, sendo esse método eficiente na preservação da saúde do trabalhador.

Desse modo, Rocha e Conalço (2020, p. 37) entendem haver contradição entre o artigo 60, *caput*, da CLT e o seu parágrafo único. De acordo com os autores, nas demais jornadas que venham a exceder à oitava diária, faz-se necessário o atendimento dos procedimentos de comunicação da autoridade competente e sua autorização para a regularização da prorrogação da jornada de trabalho. Torres e Silva (2020, p. 262-263) complementam expondo que, independentemente de extrapolar uma, duas ou três horas, o *caput* do artigo 60 exige a licença prévia do Ministério do Trabalho e do Emprego. Contudo, ao avançar no aumento de cinquenta por cento da jornada de trabalho limitada em Carta Magna, ou seja, gerando doze horas de trabalho, tal exigência se exime. Diante do confronto entre o pedido de maiores exigências a jornadas menos penosas e menores encargos a jornadas mais prejudiciais, os doutrinadores concluem pela contradição, bem como pela ausência de fundamentos para a sua aplicação.

De acordo com o Protocolo de San Salvador, sendo esse também nominado como “Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais”, em seu artigo 7º, alínea “g”, além de prever a necessidade de limitação de jornada de trabalho semanal e diária, ainda dispõe da necessidade de redução daquelas em que se encontrem em ambientes perigosos, insalubres e noturnos em relação às demais, conforme segue:

Artigo 7

Condições justas, eqüitativas e satisfatórias de trabalho

Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, eqüitativas e satisfatórias, para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular:

[...].

g. Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos; (CIDH, 1988).

O referido Protocolo foi assinado em El Salvador em 1988 e ratificado pelo Brasil em 1996, sendo promulgado pelo Decreto nº 3.321/1999 (Brasil, 1999).

Contudo, conforme observado, em que pese a assinatura do tratado, bem como a sua internalização ao aparato normativo nacional, a legislação trabalhista brasileira não promoveu a redução da jornada de trabalho em ambiente insalubre. O

que ocorreu foi a promoção do oposto, visto a autorização legal de elastecimento da jornada realizada em ambiente insalubre mediante acordo individual ou negociação coletiva. Para além dessa possibilidade, ainda foi permitida a dispensa de fiscalização e autorização prévia por órgãos competentes na análise dos riscos à saúde e segurança do trabalhador para o regime de trabalho 12x36.

Em relação à sua dispensa, observa-se o pactuado na Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho.

Conforme Torres e Silva (2020, p. 245-246), a nominada Convenção foi aprovada em 1981, na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, vigorando, no plano internacional, em 11 de agosto de 1983. No Brasil, foi aprovada por meio do Decreto Legislativo nº 2, de 17 de março de 1992, ratificada em 18 de maio de 1992 e promulgada em 29 de setembro de 1994, através do Decreto nº 1.254/94. Os autores ressaltam que, em que pese esse Decreto esteja revogado pelo Decreto nº 10.088/2019, ainda possui vigência, tendo em vista esse ter sido promulgado a fim de unificar os demais atos normativos formulados pelo Poder Executivo que internalizam convenções e recomendações da OIT.

Ou seja, assim como o Protocolo de San Salvador, a Convenção nº 155 da OIT se encontra em vigor no país por meio do anexo LI do Decreto nº 10.088/2019 (Brasil, 2019). Em observação, a referida Convenção em que o Brasil assume seu cumprimento se trata de norma que abarca direitos sociais e econômicos e, além disso, normas de saúde e segurança do obreiro. Ainda, visa a proteção ao direito do trabalho e do meio ambiente (OIT, 1981).

Em leitura aos artigos 4º, 5º, 9º e 11, alíneas a e b, da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, observou-se responsabilidades impostas aos Estados que assinaram o referido tratado.

Os artigos 4º e 5º preveem a responsabilidade do Estado na criação de políticas de prevenção de acidentes e exposição de riscos à saúde do trabalhador, de modo que reduza “ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável”. Por seguinte, o artigo 11, em suas alíneas a e b, determina, com objetividade, as ações que devem ser tomadas pelos Estados-partes em cumprimento à previsão contida no artigo 4º. De forma simplificada, a alínea a expõe a necessidade de as empresas planejarem, construírem, organizarem e operarem em conformidade com a natureza e o grau dos riscos do ambiente

de trabalho. Ainda, exige-se a análise da segurança dos equipamentos utilizados. A alínea b determina, ainda, que é de competência das autoridades estatais identificar e regulamentar quais atividades laborativas são perigosas, bem como a necessidade de serem proibidas quando necessárias. Por fim, determina o dever desses Estados em analisar quais substâncias ou agentes veem a produzir riscos à saúde, bem como a análise dos riscos à sua exposição (OIT, 1981).

A redação do referido dispositivo segue a seguir:

#### ARTIGO 11

Como medidas destinadas a dar concretização à política mencionada no artigo 4, a autoridade ou autoridades competentes deverão progressivamente assegurar as seguintes funções:

- a) A determinação, onde a natureza e o grau dos riscos o exigirem, das condições que regem a concepção, a construção e a organização das empresas, a sua exploração, as transformações importantes que lhes forem sendo introduzidas ou qualquer alteração do seu destino primitivo, assim como a segurança dos materiais técnicos utilizados no trabalho e a aplicação de processos definidos pelas autoridades competentes;
- b) A determinação dos processos de trabalho que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou à fiscalização da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e dos agentes aos quais qualquer exposição deva ser proibida, limitada ou submetida à autorização ou à fiscalização da autoridade ou autoridades competentes; devem ser tomados em consideração os riscos para a saúde provocados por exposições simultâneas a várias substâncias ou agentes; (OIT, 1981).

Contudo, para além do estabelecimento de medidas públicas que visem a preservação do trabalho, o artigo 9º da Convenção é clara em determinar o dever do Estado na fiscalização das condições do ambiente de trabalho, a fim de verificar a aplicação de métodos eficazes no combate aos riscos atinentes ao ambiente de trabalho, devendo-se, caso necessário, prever sanções às empresas que desrespeitarem os limites estabelecidos em lei, conforme a seguir:

#### ARTIGO 9

- 1 - A fiscalização da aplicação das leis e das prescrições relativas à segurança, à higiene e ao ambiente de trabalho deverá ser assegurada por um sistema de inspeção apropriado e suficiente.
- 2 - O sistema de fiscalização deverá prever sanções apropriadas em caso de infração das leis ou das prescrições (OIT, 1981).

Assim, conforme se observa, a Convenção nº 155 da OIT impõe dever aos Estados-contratantes, incluindo-se o Brasil, em razão da internalização da referida norma por meio do Decreto nº 10.088/2019, em fiscalizar os ambientes de trabalho,

exigindo a sua intervenção entre as relações laborativas nos casos em que se vislumbra maiores riscos à saúde e segurança do trabalhador.

Em que pese a Reforma Trabalhista tenha promovido a prevalência do negociado sobre o legislado, permitindo a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre sem a autorização do Ministério do Trabalho e do Emprego, conforme o artigo 611-A, XIII, da CLT, a doutrina se posiciona pela extrapolação de seus limites em relação aos direitos absolutamente indisponíveis.

De acordo com a análise realizada no subcapítulo 2.3, observou-se que os tratados e convenções internacionais assinados e internalizados pelo país constituem normas de ordem pública. Assim, para fins de maiores conclusões, no capítulo 4 será realizado estudo e análise do controle de constitucionalidade e controle de convencionalidade dos respectivos acordos, a fim de verificar se o parágrafo único do artigo 60 da CLT, ao permitir a dispensa da licença prévia da autoridade competente em matéria de saúde, segurança e higiene do trabalho para a prorrogação da jornada de trabalho sob regime 12x36, confronta com o Protocolo de San Salvador, bem como com a Convenção nº 155 da OIT.

Neste momento, além da observação às leis e do posicionamento da doutrina, examinar-se-á o entendimento fixado pela jurisprudência, desde as decisões proferidas em âmbito do Tribunal Superior do Trabalho até o Supremo Tribunal Federal.

### 3.3 A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA VALIDADE DOS REGIMES 12X36 EM AMBIENTE INSALUBRE

A fim de verificar o posicionamento das jurisprudências do TST a respeito da validade da jornada de trabalho exercida sob o regime 12x36 em ambiente insalubre sem a licença prévia do Ministério do Trabalho e do Emprego, foi realizada a coleta de decisões recentes, sendo utilizado como critério de busca aquelas proferidas em período posterior ao da vigência da Lei n 13.467/2017. Ainda que as decisões anteriores à 11 de novembro de 2017 sejam relevantes para verificar a possibilidade de dispensa da licença prévia - como é o caso do julgamento realizado pelo Ministro Relator Mauricio Godinho Delgado, da 3ª Turma do TST, nos autos da ação nº 0000210-12.2013.5.04.0373, em 26/11/2014 -, para fins de afunilar a pesquisa

e explorá-la com maiores propriedades, optou-se pela observação de jurisprudências mais recentes, visando-se examinar como o Tribunal Superior do Trabalho passou a julgar diante das inovações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 e da publicação do Tema 1.046 pelo Supremo Tribunal Federal.

Em primeira análise, observou-se diversidades entre os entendimentos, tornando a jurisprudência heterogênea. A 1ª, 4ª e 5ª Turmas, bem como a Subseção II Especializada de Dissídios Individuais, possuem posicionamento objetivo de que tal jornada é legal, em razão de não constituir direito absolutamente indisponível. Em contrapartida, a 2ª, 3ª, 6ª, 7ª e 8ª Turmas entendem pela sua invalidade, inferindo haver violação às normas de ordem pública. A construção de tais conclusões serão observadas quando analisadas as decisões proferidas pelas turmas em relação a validade do regime 12x36 sem ou com a autorização prévia do MTE, visando-se relacionar seus entendimentos.

Adentrando-se às perspectivas, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento ao agravo interno ao recurso de revista nos autos nº 0010297-95.2020.5.03.0086 (Brasil, 2024a), entendeu pela validade da jornada de trabalho realizada sobre o regime 12x36 exercida em ambiente insalubre sem a licença prévia da autoridade ministerial. Em sua fundamentação, a Turma alegou que, em que pese viesse a prevalecer em seu colegiado o entendimento fixado na Súmula 85, VI, do TST, onde, conforme exposto no subcapítulo “3.1 Breve exposição do dilema do elastecimento da jornada 12x36 em ambiente insalubre sem a licença-prévia da autoridade competente”, tornava inválidos os referidos acordos, ainda que realizados mediante negociação coletiva, atualmente entende pela legalidade, tendo em vista que o Tema 1.046 do STF discriminou a validade de negociações coletivas em detrimento da lei, ainda que viessem a reduzir ou suprimir direitos trabalhistas, sendo vedados da respectivas flexibilizações somente aqueles que se referissem a direitos absolutamente indisponíveis. Desse modo, a 1ª turma do TST, ao inferir que a matéria relativa à jornada de trabalho não se trata de norma de caráter indisponível, é permitida a sua negociação, tornando válido o acordo de prorrogação e compensação da jornada de trabalho em ambiente insalubre ainda que sem a autorização prévia de órgão competente, conforme transcrição da decisão a seguir:

Infere-se da fundamentação adotada pelo Regional que o regime de compensação 12X36 está previsto em instrumento coletivo, contudo foi considerado inválido o pactuado, porque, tratando-se de ambiente insalubre, não foi comprovada "a inspeção prévia e permissão da autoridade

competente, na forma disposta no art. 60 da CLT". Verifica-se, desse contexto, que a discussão travada nos autos se refere à matéria objeto do AIRE 1121633, em que o STF reconheceu repercussão geral (Tema nº 1.046 da Repercussão Geral), qual seja "validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente". Recentemente, em 2/6/2022, o STF pacificou a questão, dando provimento ao Recurso Extraordinário e fixando a seguinte tese jurídica:

"Decisão: O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Em seguida, à unanimidade, foi fixada a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Ausentes, justificadamente, o Ministro Luiz Fux (Presidente), impedido neste julgamento, e o Ministro Ricardo Lewandowski. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber, Vice-Presidente. Plenário, 2.6.2022." (Ata de julgamento publicada no DJE de 14/6/2022.)

Com o julgamento, restou evidenciada a autonomia dos sindicatos na negociação coletiva e a possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas mediante negociação coletiva, bem como a prevalência da teoria do conglobamento, com nítida demonstração de valorização da norma coletiva que porventura disponha sobre redução de direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, sobre os quais não pode haver negociação coletiva. No caso, discute-se a necessidade de observância dos termos do art. 60 da CLT, que dispõe: "Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo 'Da Segurança e da Medicina do Trabalho', ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim."

Em atenção ao dispositivo em questão, a jurisprudência desta Corte (item VI da Súmula nº 85) havia se firmado no sentido de serem inválidos os acordos de compensação de jornada em atividade insalubre, sem permissão da autoridade competente, ainda que firmados mediante norma coletiva.

Agora, contudo, diante da tese firmada pelo STF no Tema 1.046 da Repercussão Geral com efeito vinculante, outra é a compreensão. Isso porque em se tratando de direito atrelado à jornada de trabalho, ele não é caracterizado como indisponível, podendo ser objeto de negociação em âmbito coletivo. Em outros termos, deve prevalecer o negociado sobre o legislado.

[...].

Ante o exposto, verifica-se que o entendimento adotado pelo Regional vai de encontro àquele firmado pelo STF no julgamento do ARE 1.121.633 (Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral) (Brasil, 2024a).

A 4ª Turma acompanha essa linha de entendimento.

No julgamento do recurso de revista nos autos n. 0020183-12.2023.5.04.0531 (Brasil, 2024b), além de mencionar a mudança de entendimento após a publicação do julgamento do Tema 1.046 pelo Supremo Tribunal Federal,

validando o elastecimento da jornada de trabalho em ambiente insalubre sem a autorização ministerial prévia por entender como direito passível de ser flexibilizado, ainda expõe que tal entendimento é fortalecido em virtude de que a Constituição, em seu artigo 7º, inciso XIII, permite a compensação de horários por meio de acordos e convenções coletivas, bem como, o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT, permite que as negociações sindicais sejam suficientes para a supressão da fiscalização prévia realizada pelo Estado para a prorrogação de tais jornadas exercidas em ambiente insalubre, conforme a seguir:

Como reforço interpretativo da legislação trabalhista, a própria Constituição da República de 1988 autoriza a compensação da jornada por norma coletiva - inciso XIII do artigo 7º:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Desse modo, é possível reconhecer que a compensação da jornada, ainda que em ambiente insalubre, não configura direito absolutamente indisponível, podendo ser negociada coletivamente, afastando a necessidade legal de autorização ministerial, por ter sido suprida pela atuação do representante sindical. É também o que dispõe o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, que, a meu ver, pode ser usado como parâmetro para definição dos direitos absolutamente indisponíveis, mesmo em relação a acordos coletivos anteriores à sua vigência, por conter critérios interpretativos sobre os limites de disponibilidade dos direitos. [...]. Por reconhecer a validade da norma coletiva, o Eg. TRT decidiu conforme à tese vinculante firmada pelo E. STF no Tema 1.046 de repercussão geral (Brasil, 2024b).

Assim, de acordo com a citada decisão prolatada pela 4ª Turma do TST, em razão de tal modalidade estar prevista na legislação trabalhista, suprime a discussão acerca da referida matéria ser direito absolutamente indisponível.

Igualmente ao entendimento da 1ª e 4ª turmas do TST, a 5ª Turma, nos autos nº 0000869-90.2020.5.12.0037 (Brasil, 2024c), apoia-se na legalidade da dispensa do órgão estatal na fiscalização das condições de trabalho exercidas em regime 12x36 em ambiente insalubre, sob o fundamento de que, além daquelas expostas pelas turmas anteriormente nominadas, tal medida é prevista no parágrafo único do artigo 60 da CLT, conforme a seguir:

Como já posto na decisão monocrática, embora a jurisprudência desta Corte tenha se firmado no sentido de ser inválido o ajuste, pois necessária autorização de autoridade respectiva (Súmula 85, VI, do TST), a partir do julgamento do Tema 1.046 pelo STF, a matéria merece ser examinada sob outra perspectiva. Nesse contexto, observa-se que a matéria controvertida não se reveste de indisponibilidade absoluta, conforme disposto no art. 611-

A, I e XIII, da CLT, que afirma terem prevalência sobre a lei, o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho que dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; e XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Com efeito, prevalece a autonomia da vontade coletiva, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal. Além do mais, o parágrafo único do art. 60 excepciona as jornadas de 12X36 da necessidade de licença prévia para prorrogações de jornada em atividades insalubres (Brasil, 2024c).

No julgamento nos autos da ação nº 0000109-52.2020.5.23.0000 (Brasil, 2024d), a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais manifesta os mesmos fundamentos apresentados pelas turmas anteriormente nominadas:

Como visto, o entendimento quanto à possibilidade ou não de a negociação coletiva estipular, sem autorização da autoridade competente, prorrogação jornada em atividade insalubre, no regime de turno ininterrupto de revezamento, foi pacificado com a decisão do Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633/GO (*leading case*, Relator Ministro Gilmar Mendes), ocorrido em 2/6/2022, e submetido à sistemática da repercussão geral (Tema 1.046), que fixou a tese de que "são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". O julgado do E. STF se pauta na importância que a Constituição da República de 1988 conferiu às convenções e aos acordos coletivos como instrumentos aptos a viabilizar a autocomposição dos conflitos trabalhistas, a autonomia privada da vontade coletiva e a liberdade sindical. É o que se depreende dos artigos 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, e 8º, III e VI, da Carta Magna. A posição da Suprema Corte, no entanto, é de que, apesar do prestígio que deve ser reconhecido à negociação coletiva, os temas pactuados não podem versar sobre direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis. No caso, importante salientar que inexistente na Constituição Federal qualquer dispositivo que vede expressamente a instituição de regimes de compensação de jornada em atividades insalubres. Ao contrário, a mais recente legislação (art. 611-A, XIII, da CLT) autoriza de forma expressa a prorrogação da jornada insalubre pela via negociada coletiva, independentemente de autorização prévia do Ministério do Trabalho. Eis o teor do dispositivo:

[...].

Em relação ao "caput" do art. 60, sinala-se que o dispositivo, ao estabelecer que, "nas atividades insalubres, (...), quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho (...)" evidentemente está a tratar da possibilidade de que o empregador e o empregado pactuem prorrogações de jornada, sem a mediação sindical. Tal contexto revela que, a despeito da inovação legislativa ser posterior ao contrato de trabalho, a prorrogação de jornada em atividades insalubres, autorizada por acordo coletivo, não viola direito absolutamente indisponível dos trabalhadores (Brasil, 2024d).

Dessa forma, ficou sedimentada na 1ª, 4ª e 5ª Turmas do TST, bem como na Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, de que, ainda que houvesse o entendimento fixado da invalidade de acordos de prorrogação da jornada em ambiente insalubre quando sem a autorização prévia estatal, em razão da Súmula 85, VI, do

TST, tal hermenêutica mudou em razão do julgamento do Tema 1.046 do STF. Ainda, com a Reforma Trabalhista, houve a inserção do parágrafo único ao artigo 60 da CLT, tornando expressa a dispensa de tal fiscalização para as jornadas de trabalhos exercidas em regime 12x36, bem como a possibilidade de elastecer qualquer outra jornada em ambiente insalubre sem a necessidade da referida medida por meio da inserção do artigo 611-A, inciso XIII, igualmente pela Lei nº 13.467/2017.

Em relação ao posicionamento das demais turmas, ainda que manifestem a cooperação com as negociações coletivas e sua supremacia nas relações laborais, a jurisprudência é contrária.

A 8ª Turma do TST, na ação nº 0001472-13.2017.5.23.0022 (Brasil, 2024e), expõe a primazia das negociações coletivas, tendo em vista a previsão contida no inciso XXVI, do artigo 7º da Constituição Federal, onde prevê o reconhecimento de acordos e convenções coletivas (Brasil, 1988), bem como o julgamento do Tema 1.046 do STF e a previsão contida no artigo 611-A, XIII, da CLT. Assim, afirma que:

[...] existindo norma coletiva que prevê jornada de 12x36 em atividade insalubre, não há como se afastar a sua validade, ainda que ausente autorização da autoridade competente, sob pena de descumprimento de decisão vinculante do STF, a qual é de observância obrigatória (Brasil, 2024e).

Contudo, declara que o referido Tema não valida o acordo de prorrogação e compensação da jornada de trabalho em ambiente insalubre sem a autorização prévia ministerial, em razão de tratar-se de direito absolutamente indisponível.

Do mesmo modo, a 7ª Turma do TST manifesta o entendimento de que, por se tratar de norma de caráter indisponível, não há impossibilidade de ser flexibilizado. A decisão proferida pelo colegiado na ação nº 0010463-07.2019.5.03.0008 (Brasil, 2025) se apoia na leitura realizada ao Tema 1.046 do STF:

Ainda, no caso da jornada 12x36 desenvolvida em atividades insalubres, resulta evidente o caráter indisponível do direito, por vincular-se diretamente às normas de saúde e segurança do trabalho, de modo que não há estrita aderência ao decidido no Tema no 1.046 de Repercussão Geral.

[...].

No julgamento do ARE 1121633/GO, o STF entendeu que a recomendação prevista no referido verbete compreende direito trabalhista indisponível, imune à negociação coletiva (Brasil, 2025).

A 6ª e 7ª Turmas do TST, em seus julgamentos nas ações 0011789-47.2016.5.03.0027 (Brasil, 2024f) e 0010463-07.2019.5.03.0008 (Brasil, 2025),

respectivamente, expõe a permanência da aplicação da Súmula 85, VI, do TST. Em decisão ao recurso de revista, a 6ª Turma assim manifestou:

Extrai-se desse julgamento que a recomendação prevista na Súmula 85, VI, do TST, compreende, sob a ótica do STF, direito trabalhista indisponível, imune à negociação coletiva (Tabela 1, p. 40 do acórdão). A Súmula 85, VI, do TST preconiza, no que diz sobre a prorrogação da jornada com a finalidade de sua compensação por folgas, que "não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT". A CLT dispõe, por sua vez, em seu artigo 60, que, nas atividades insalubres, só será permitida qualquer prorrogação da jornada de trabalho mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. Assim, a prorrogação há de seguir a diretriz contida na Súmula 85, VI, do TST, no tocante à necessidade de inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT, quando envolver prorrogação do tempo de trabalho em atividade insalubre (Brasil, 2024f).

Em concordância com os respectivos colegiados, a 3ª Turma do TST, no julgamento de recurso de revista nos autos nº 0000971-91.2019.5.12.0023 (Brasil, 2024g), afirma que, em razão do referido regime laboral envolver normas de saúde, segurança e higiene do trabalho, é absolutamente indisponível. A decisão expõe que, o legislador, quando da redação do caput do artigo 60 da CLT, manifestou preocupação com o obreiro à sua sujeição a maior tempo de exposição em ambiente insalubre, determinando o dever de fiscalização por órgão competente do local de trabalho. Desse modo:

Significa dizer que o direito a não se sujeitar a prorrogação de jornada em ambiente insalubre constitui matéria de ordem pública, antecedente ao interesse dos particulares envolvidos, insuscetível à pactuação entre as partes até que sobrevenha autorização específica e prévia da autoridade em saúde do trabalho (Brasil, 2024g).

A decisão ainda suscita que, em que pese a ausência de dispositivo constitucional expresso que declare a indisponibilidade do direito, o inciso XXII do artigo 7º da Carta Magna conferiu garantia de redução de riscos do trabalho através de normas que preservassem a saúde, higiene e segurança. O órgão julgador ainda afirma que, diferente de alguns dos demais incisos do dispositivo, como o VI, XIII e XIV, o inciso XXII não dispõe da possibilidade de sua flexibilização.

A 6ª Turma que, em aprofundamento ao artigo 7º, XXII, da CF/88, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (discorrida anteriormente no subcapítulo "2.2 A convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho e a relação de demais normas com a inovação ao artigo 60 da CLT")

estabelece o compromisso do Estado com a adoção de medidas de proteção da saúde, bem como de prevenção de riscos. Ainda, por se tratar de norma supralegal, revela observação obrigatória, conforme exposto no julgamento da ação nº 0011789-47.2016.5.03.0027 (Brasil, 2024f):

Note-se que estamos a referir norma internacional de direitos humanos com status, quando menos, de norma supralegal (STF, no RE 466.343, com reflexo na Súmula Vinculante n. 25) e, a lare, de uma das dez convenções da OIT que consagram princípios de observância erga omnes (independentemente de ratificação). No que toca a essa mencionada Convenção n. 155 da OIT, prevalece, portanto, o compromisso firmado em 1998, mediante a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, por todos os estados-membros da OIT (inclusive o Brasil), de respeitar, promover e realizar, de boa-fé, os princípios relativos aos direitos fundamentais do trabalho. Saliente-se que o art. 4o da referida Convenção reclama o due diligence por parte dos Estados-Membros da OIT, vale dizer, o compromisso de estes adotarem medidas necessárias à garantia de trabalho digno, seguro e saudável para os trabalhadores: [...] (Brasil, 2024f).

Em relação a Convenção nº 155 da OIT, a 2ª Turma do TST, em sua ementa ao julgamento da ação nº 0000883-87.2018.5.23.0021 (Brasil, 2024h), determinou a invalidade do acordo de elastecimento da jornada de trabalho em ambiente insalubre sem a licença prévia do Estado, fundamentando-se no referido Tratado.

Além disso, o colegiado, em mesma ação, afirmou que, o STF, ao julgar o Tema 1.046 “não declarou a incompatibilidade do art. 60 da CLT com o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal ou tampouco autorizou que os atores sociais disponham livremente acerca de normas de segurança e medicina do trabalho”, o que mantém a necessidade de preservação das normas relativas à preservação da saúde do trabalhador, qual seja, a rigidez de sua indisponibilidade.

A mesma turma e em mesma decisão afirma a permanência do dever do Estado em fiscalizar o ambiente de trabalho, visto a impossibilidade de delegá-lo a entes privados quando ausente lei que o determine, como no presente caso, de acordo com o julgamento do Tema 532 do STF.

O Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2020), no julgamento do RE nº 633.782, definiu a possibilidade de delegação dos poderes de polícia a entes privados, desde que esses exercessem atividades públicas, e mediante lei específica, conforme a seguir:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. TEMA 532. DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. PRELIMINARES DE

VIOLAÇÃO DO DIREITO À PRESTAÇÃO JURISDICIONAL ADEQUADA E DE USURPAÇÃO DA COMPETÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL AFASTADAS. PODER DE POLÍCIA. TEORIA DO CICLO DE POLÍCIA. DELEGAÇÃO A PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO INTEGRANTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PRESTADORA DE SERVIÇO PÚBLICO DE ATUAÇÃO PRÓPRIA DO ESTADO. CAPITAL MAJORITARIAMENTE PÚBLICO. REGIME NÃO CONCORRENCIAL. CONSTITUCIONALIDADE. NECESSIDADE DE LEI FORMAL ESPECÍFICA PARA DELEGAÇÃO. CONTROLE DE ABUSOS E DESVIOS POR MEIO DO DEVIDO PROCESSO. CONTROLE JUDICIAL DO EXERCÍCIO IRREGULAR. INDELEGABILIDADE DE COMPETÊNCIA LEGISLATIVA.

[...].

2. O poder de polícia significa toda e qualquer ação restritiva do Estado em relação aos direitos individuais. Em sentido estrito, poder de polícia caracteriza uma atividade administrativa, que consubstancia verdadeira prerrogativa conferida aos agentes da Administração, consistente no poder de delimitar a liberdade e a propriedade.

3. A teoria do ciclo de polícia demonstra que o poder de polícia se desenvolve em quatro fases, cada uma correspondendo a um modo de atuação estatal: (i) a ordem de polícia, (ii) o consentimento de polícia, (iii) a fiscalização de polícia e (iv) a sanção de polícia.

4. A extensão de regras do regime de direito público a pessoas jurídicas de direito privado integrantes da Administração Pública indireta, desde que prestem serviços públicos de atuação própria do Estado e em regime não concorrencial é admissível pela jurisprudência da Corte (Brasil, 2020).

No presente estudo, tendo em vista a fiscalização do ambiente de trabalho tratar-se de um dos poderes de polícia do Estado, haveria a possibilidade de esse ser delegado a terceiros integrantes da administração pública. Desse modo, observa-se como medida de dispensa da autorização prévia do Ministério do Trabalho e do Emprego a criação de lei que direcionasse a sua responsabilidade a terceiros. Ou seja, ainda que possibilitada a transferência da referida responsabilidade à terceiros, manter-se-ia o caráter estatal, visto que poderia ser direcionado apenas a quem exercesse funções públicas. Desse modo, conclui-se que o Supremo Tribunal Federal possui o entendimento de que a medida de fiscalização é privativa do poder público.

Em que pese a Suprema Corte não tenha se posicionado exclusivamente em relação a possibilidade de dispensa de licença prévia do órgão competente para o exercício da jornada de trabalho 12x36 praticada em ambiente insalubre, em decisão proferida em sede liminar na Ação de Descumprimento Preceito Fundamental nº 422, sob os autos nº 0056271-81.2016.1.00.0000 (Brasil, 2021), a Ministra Relatora Rosa Weber manifestou o seu entendimento a respeito da possibilidade de declaração de inconstitucionalidade do caput do artigo 60 da CLT.

A ação, ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), defendia a não recepção do referido dispositivo pelos incisos XIII, XXII e XXVI, do artigo 7º, bem como pelo artigo 8º, em seus incisos I e III, da Constituição Federal), ante a

exigência de autorização prévia restringir às negociações coletivas, bem como a existência da Súmula 394 do TST. Em manifestação, o Presidente da República, o Presidente do Senado Federal, a Advocacia-Geral da União, tal como o Procurador Geral da República pugnaram pela improcedência do pedido, em razão de, entre outros fundamentos, haver a inoportunidade de não-recepção da norma, tendo em vista que o inciso XIII do artigo 7<sup>a</sup> da CF/88 impor a redução dos riscos relativos ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança. Em decisão liminar, a Ministra Relatora determinou o não conhecimento da arguição, não analisando o mérito, inferindo que a Súmula 394 do TST restar cancelada pela Resolução nº 174 de 2011, bem como a ausência de controvérsia judicial e relevante, tendo em vista que:

[...] após a revogação da Súmula nº 396, assentou-se o entendimento no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de reconhecer a indispensabilidade da autorização prévia do órgão estatal competente, para fins de autorização da prorrogação da jornada de trabalho realizada em condições insalubres, tal como o evidenciam os inúmeros precedentes emanados da Seção de Dissídios Coletivos, reveladores da jurisprudência uniforme, estável e coerente que se formou há mais de uma década naquela Corte: [...] (Brasil, 2021).

Posteriormente, em agravo regimental na citada ADPF, com voto vencedor do Ministro Luís Roberto Barroso, houve o prosseguimento da ação para análise do mérito, em virtude de restar conferido que, por se tratar de ação autônoma, dispensada a exigência de demonstração de controvérsia judicial atual.

#### **4 O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 60 DA CLT E A TRANSGRESSÃO ÀS NORMAS DE ORDEM PÚBLICA**

Aqui, nesta parcela do trabalho, o propósito será de responder ao problema de pesquisa, verificando se a jornada de trabalho exercida em regime 12x36 em ambiente insalubre, sem a fiscalização prévia do Ministério do Trabalho e do Emprego, confronta às normas de ordem pública, analisando-se suas consequências ao sistema jurídico e social, bem como o seu eventual saneamento.

Assim, na subseção 4.1, tendo em vista as divergências entre a Lei nº 13.467/2017 com a Convenção nº 155 da OIT e o Protocolo de San Salvador, será observado a possibilidade de aplicação do controle de convencionalidade.

Em seguida, no subcapítulo 4.2, será observado o entendimento do Supremo Tribunal Federal no que se refere ao conceito de direito absolutamente indisponível, conferindo se o parágrafo único do artigo 60 da CLT, bem como os demais dispositivos que reafirmam o seu conteúdo, violam as limitações contidas no Tema 1.046 do STF.

Por último, no subcapítulo 4.3, será realizada uma síntese dos impactos jurídico e sociais gerados pela flexibilização ao direito à saúde do trabalhador, bem como críticas a essa inovação, expondo-se uma possível solução a este problema.

##### **4.1 A NECESSIDADE DE APLICAÇÃO DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE À REFORMA TRABALHISTA EM FACE DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS RATIFICADOS PELO BRASIL**

Conforme Carneiro e Rosa (2022, p. 11), os tratados e convenções internacionais assinados e ratificados pelo Brasil compõe o ordenamento jurídico interno. Desse modo, faz-se necessária a concordância das respectivas normas entre si.

Contudo, observou-se ao decorrer da presente pesquisa que o sistema jurídico brasileiro apresenta contradições entre suas normas.

Tal constatação se dá em virtude de que o artigo 60, parágrafo único, da CLT, – bem como os artigos 611-A, XIII, e 611-B, parágrafo único, de mesmo diploma legal -, os quais permitem a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre por mera negociação coletiva, confrontam os artigos 4º, 5º, 9º e 11, alíneas *a* e *b*, da

Convenção nº 155 da OIT, bem como ao artigo 7º, alínea g, do Protocolo de San Salvador, em virtude desses, em contrapartida, determinarem a responsabilidade dos Estados-membros em promover políticas públicas de prevenção de danos à saúde do trabalhador, fiscalizar as condições do ambiente que gerem riscos, tal como reduzir a jornada de trabalho em ambientes insalubres e perigosos.

Ou seja, de modo simplificado e central, enquanto a legislação trabalhista nacional permite uma maior flexibilização das jornadas de trabalho enquanto praticadas em ambientes insalubres, permitindo, até mesmo, a redução da interferência do Estado na vigilância de tais exposições, os acordos jurídicos firmados pelo Brasil com outros países definem a necessidade de uma maior participação do poder público nas relações de trabalho em que se vivencie riscos à saúde do trabalhador, além de determinar a redução da carga horária do obreiro quando exposto a agentes insalubres.

Isto posto, conforme será visto a seguir, notou-se a viabilidade de utilização do mecanismo de controle de convencionalidade para verificar se as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 geram desarmonia ao ordenamento jurídico ante a referida divergência.

Quanto ao conceito de controle de convencionalidade, Mazzuoli define que:

O controle de convencionalidade tem por finalidade compatibilizar verticalmente as normas domésticas (as espécies de leis lato sensu vigentes no país) com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado e em vigor no território nacional (2011, p. 132).

No âmbito do direito do trabalho, Cordeiro afirma que:

A consolidação da ideia do controle de convencionalidade surge como um profícuo horizonte para a inserção de normas de direito internacional do trabalho na regulação das relações laborais no direito brasileiro. O enfrentamento desse novo conceito abre espaço para o manejo mais adequado das convenções da OIT (2018, p. 378).

Antes de se aprofundar na aplicação do controle de convencionalidade das leis, cabe observar qual a posição dos acordos internacionais no ordenamento jurídico, tendo em vista as modificações da Lei Maior.

Após a inserção do §3º ao artigo 5º da Constituição Federal, por meio da EC 45/2004, tal matéria tomou maiores proporções dentro da doutrina.

O referido dispositivo prevê que o acordo internacional, para que seja incluso à Constituição Federal, passe pelo mesmo procedimento previsto no artigo 60

do referido diploma, ou seja, votado pelas duas Casas do Congresso Nacional, em dois turnos, atingindo-se em ambos três quintos de aprovação (Brasil, 1988).

Contudo, em que pese a EC 45/2004 tenha promovido tal mudança, uma boa parte dos doutrinadores defendem que o caráter constitucional daqueles tratados internacionais de direitos humanos ratificados antes de sua vigência mantém a sua equiparação à Carta Magna. Sustentando tal fundamento, Mazzuoli (2011, p. 28) e Cançado Trindade (1999) argumentam que tal conclusão se dá em virtude de a Carta Magna ser expressa ao declarar, no §2º do artigo 5º, que os tratados internacionais de direitos humanos internalizados pelo Estado têm índole e nível constitucionais.

Assim, de acordo com essa teoria, os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo país – ou seja, não vindo a englobar os demais tratados que detenham matéria comum - conjuntamente com as disposições contidas na Carta Magna, formam o chamado “bloco de constitucionalidade”. Desse modo, não há distinção entre os acordos internacionais de direitos humanos internalizados mediante a exigência contida no §3º do artigo 5º, daqueles em que já houverem sido ratificados por decreto antes da vigência da mudança constitucional, como é o caso da maioria das convenções internacionais (Mazzuoli, 2011, p. 28-68).

Contudo, o Supremo Tribunal Federal entendeu de forma diversa.

No julgamento do Recurso Extraordinário nº 466.346-1/São Paulo, pelo Ministro Relator Cezar Peluso (Brasil, 2008), em que pese tratar do confronto entre a disposição legal da prisão civil do depositário infiel com o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, expôs que, ainda que em concordância com as teses apresentadas pelos doutrinadores que seguem o raciocínio de que os acordos internacionais de direitos humanos possuem soberania tal como a Lei Maior, a inserção do parágrafo §3º ao artigo 5º exige a diferenciação de normas, conforme a seguir:

Apesar da interessante argumentação proposta por essa tese, parece que a discussão em torno do status constitucional dos tratados de direitos humanos foi, de certa forma, esvaziada pela promulgação da Emenda Constitucional no 45/2004, a Reforma do Judiciário (oriunda do Projeto de Emenda Constitucional no 29/2000), a qual trouxe como um de seus estandartes a incorporação do § 3o ao art. 5o, com a seguinte disciplina: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.” Em termos práticos, trata-se de uma declaração eloqüente de que os tratados já ratificados pelo Brasil, anteriormente à mudança constitucional, e não submetidos ao processo legislativo especial de aprovação no Congresso

Nacional, não podem ser comparados às normas constitucionais (Brasil, 2008).

Contudo, conforme citado anteriormente, ainda que o STF tenha entendido pela segregação entre a Constituição Federal e os tratados internacionais de direitos humanos ratificados antes da promulgação da EC 45/2004, mantém o entendimento de que tais acordos possuem aplicação especial, visto o seu caráter protetivo:

Não se pode negar, por outro lado, que a reforma também acabou por ressaltar o caráter especial dos tratados de direitos humanos em relação aos demais tratados de reciprocidade entre os Estados pactuantes, conferindo-lhes lugar privilegiado no ordenamento jurídico (Brasil, 2008).

Assim, ante leitura realizada por Carneiro e Rosa (2022, p. 11), os tratados internacionais que versem sobre a proteção dos direitos humanos ratificados pelo Brasil em período anterior ao da vigência do §3º ao artigo 5º da Constituição se enquadram como normas supralegais. Desse modo, não se perde a efetividade de seus parâmetros em controle de convencionalidade (BOMFIM, 2016, p. 63).

Apoiando-se nesse raciocínio, leis ordinárias posteriores a esses acordos, que tenham por objeto conteúdos que confrontem com as previsões lá contidas, são inválidas, ante a sua inferioridade hierárquica em relação às normas supralegais (tratados e convenções de direitos humanos).

O referido debate se faz soberano para que se possa concluir se há ou não a necessidade de aplicação do controle de convencionalidade entre as normas supracitadas.

Conforme explorado no subcapítulo “3.2 O Direito à saúde e os pactos internacionais firmados pelo Brasil de promoção de políticas públicas de eliminação e redução dos riscos presente no trabalho”, a Convenção nº 155 da OIT e o Protocolo de San Salvador possuem caráter protetivo de direitos humanos, tendo em vista terem como objetivo a preservação dos direitos à saúde e meio ambiente.

Assim, a Lei nº 13.467/2017, bem como o Decreto-Lei nº 5.452/1943, são classificados, respectivamente, como lei ordinária e ato normativo do Poder Executivo, possuindo grau hierárquico normativo inferior à Convenção nº 155 da OIT, bem como ao Protocolo de San Salvador, esses com natureza supralegal, visto terem sido internalizados ao ordenamento jurídico nacional, respectivamente, em 1994 (pelo Decreto nº 1.245/1994) e em 1999 (pelo Decreto nº 3.321/1999).

Em análise prática ao presente caso, tendo em vista o desacordo entre os artigos 60, parágrafo único, 611-A, XIII, e 611-B, parágrafo único, da CLT, com os

artigos 4º, 5º, 9º e 11, alíneas a e b, da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, bem como o artigo 7º, alínea g, do Protocolo de San Salvador, observa-se a soberania desses últimos.

Assim, sendo aplicado o controle de convencionalidade, observa-se as respectivas violações aos acordos de direitos humanos firmados pelo Brasil.

A aplicação do referido mecanismo se torna tão latente que o Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT) dispôs no Enunciado nº 11, da Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, a demanda dessa regularização normativa pelos tribunais internos, conforme a seguir:

CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE E DE CONVENCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B, DA CLT Controle de constitucionalidade e de convencionalidade do parágrafo único, do art. 611-B da CLT. Busca da proteção do Trabalho como elemento de emancipação social e fonte de dignidade. Defesa da proteção à saúde do trabalhador. Regras sobre duração do trabalho e intervalos são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, nos termos dos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 7º, caput, XIII, XIV e XXII, 170, 196, 200, VIII e 225, caput, da Constituição Federal, arts. 3º, “e”, 4º e 5º, da Convenção 155 da OIT (ANAMATRA, 2018, p. 64).

O respectivo controle de convencionalidade das leis internas se dá por meio da atuação do Poder Judiciário. Conforme Góes e Horta (2019, p. 105-106), o referido mecanismo pode ser utilizado tanto pelos tribunais internacionais, ao conferir o adequado respeito aos compromissos assinados pelos Estados-membros, quanto pelo Poder Judiciário do respectivo Estado, a fim de analisar a conformidade de sua legislação com os tratados internacionais ratificados.

Desse modo, identificada a desconformidade jurídica (a contrariedade das disposições inseridas pela Lei nº 13.467/2017 à CLT) com a necessidade de utilização do controle de convencionalidade para o saneamento do referido vício, caberá, dentro das competências previstas em lei, a atuação do Poder Judiciário no saneamento de tal dilema.

Assim, ainda que percebida a necessidade de retificação do ordenamento jurídico interno, cabe analisar, conforme debatido no capítulo anterior, se o parágrafo único do artigo 60 da CLT, bem como os demais dispositivos citados anteriormente, violam ou não normas de ordem pública.

A fim de responder esse questionamento, será aferido o posicionamento do Supremo Tribunal Federal no julgamento ao Tema 1.046, o qual nomina o conceito de direito absolutamente indisponível.

## 4.2 A DIVERGÊNCIA ENTRE O TEMA 1.046 DO STF EM RELAÇÃO AS MODIFICAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017

Conforme exposto brevemente no subcapítulo “2.2 A flexibilização no Direito do Trabalho”, o Supremo Tribunal Federal, em 02/06/2022, no julgamento do agravo em recurso extraordinário nº 1.121.633, mais conhecido como Tema 1.046, permitiu que a negociação coletiva promovesse a redução e supressão dos direitos trabalhistas, desde que estes não viessem a violar direitos absolutamente indisponíveis.

O subcapítulo “3.3 A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal na validade dos regimes 12x36 em ambiente insalubre” apresentou que a referida decisão prolatada pela Suprema Corte tem sido preponderante na definição dada pelos tribunais do trabalho ao que se refere a validade ou não das jornadas exercidas em regime 12x36 em ambiente insalubre sem a autorização prévia do Estado.

Consoante observado, a citada matéria promove uma jurisprudência trabalhista heterogênea, tendo em vista as divergências contidas entre as turmas do Tribunal Superior do Trabalho. Isso porque enquanto uma parcela infere que há a permissão da flexibilização da jornada em ambiente insalubre sem a fiscalização prévia estatal, em virtude de que, além da permissão contida nos artigos 611-A, XIII, 611-B, parágrafo único, e 60, parágrafo único, da CLT, o Supremo Tribunal Federal não dispõe em sua decisão que tal negociação é classificada como direito absolutamente indisponível.

Em contrapartida, a segunda vertente do TST, formada pela maioria de suas turmas, compreende que tal flexibilização é proibida, em virtude de que, além de inferir que as disposições normativas citadas anteriormente venham a contrariar acordos internacionais de direitos humanos firmados pelo Brasil – ou seja, a Convenção nº 155 da OIT e o Protocolo de San Salvador -, o Tema 1.046 do STF limita tal negociação, em razão de se tratar de direito absolutamente indisponível.

Para que se tenha o entendimento sobre o conceito de direito absolutamente indisponível de acordo com a perspectiva do STF, cabe analisar com maior profundidade a sua decisão.

Em voto proferido pelo Ministro Gilmar Mendes, houve a definição do que seria direito absolutamente indisponível:

Isso conduz ao principal ponto desse princípio: a definição dos direitos absolutamente indisponíveis. Em regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores (Brasil, 2022).

Conforme pontuado pelo Ministro, os acordos e negociações coletivas estão limitadas às “normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro”, visto tratar-se de direitos absolutamente indisponíveis.

Assim, a 1ª, 4ª e 5ª Turmas do TST, bem como a Subseção II Especializada de Dissídios Individuais, ao entenderem pela disponibilidade das negociações coletivas que dispensam a análise prévia do Ministério do Trabalho do Emprego para a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre estão equivocadas, ante o entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal, enquanto os demais órgãos colegiados do Tribunal Superior se mostram em conformidade.

Contudo, ainda que o Supremo Tribunal Federal anuncie expressamente quais as normas vedadas de serem negociadas, em contrapartida, ao declarar a constitucionalidade do artigo 611-A da CLT no julgamento do Tema 1.046, permitiu a permanência do inciso XIII do respectivo dispositivo, autorizando a exclusão da licença prévia do órgão estatal competente em prorrogações de jornadas em ambiente insalubre, divergindo com a disposição contida Convenção nº 155 da OIT e o Protocolo de San Salvador.

Assim, como consequência dos respectivos atos praticados pelo Poder Judiciário, a jornada de trabalho 12x36 em ambiente insalubre sem a autorização prévia da autoridade competente mantém sua vigência plena desde 11 de novembro de 2017, fomentando maiores divergências entre as decisões prolatadas pela Justiça do Trabalho, diante da contradição normativa.

#### 4.3 A VIOLAÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR E O RETROCESSO SOCIAL PROMOVIDO PELAS MODIFICAÇÕES DA LEI Nº 13.467/2017

Conforme observado ao decorrer do presente trabalho, a inserção dos elementos de limitação da jornada de trabalho e a preservação da saúde do obreiro ao ordenamento jurídico brasileiro foram construídos por meio de um processo

histórico marcado por lutas sociais e por sacrifícios vivenciados pela classe trabalhadora, havendo até mesmo episódios brutais de violência.

Na leitura de diversos doutrinadores, como Barros, Coimbra, Delgado, Garcia e Martins, já citados ao longo da presente pesquisa, o estabelecimento de uma jornada de trabalho limitada se faz essencial para a preservação de diversos pilares da vida do obreiro, como o descanso, a qualidade de vida, o convívio familiar e comunitário, a prática de atividades de lazer e a preservação da saúde.

Contudo, ante a onda de flexibilização das normas trabalhistas, fomentada pela pressão da classe empresarial que atua na defesa do argumento de que a permanência de um sistema trabalhista assecuratório gera colapsos econômicos, houve o enfraquecimento das normas de proteção mínima.

Entre essas, encontra-se a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre com a dispensa do aval do Ministério do Trabalho e do Emprego, órgão esse, entre outras atribuições, responsável pela fiscalização da segurança do obreiro.

Isso, porque, ainda que se tenha normas constitucionais de preservação da dignidade do trabalhador, como o artigo 7º, XXII, em que dispõe da redução dos riscos pertencentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, há leis que dispõem em contrário, sem a devida interferência do poder público, que, neste caso, é o Supremo Tribunal Federal, responsável máximo pela guarda da Carta Magna.

Assim, ainda que a jornada de trabalho 12x36 seja aceita pelo Tribunal Superior do Trabalho, inclusive autorizada pelo inciso XIII do artigo 7º da CF, em que prevê a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, sua aplicação em ambientes insalubres sem a autorização prévia do respectivo órgão fiscalizatório, opera contradição normativa dentro do sistema jurídico, principalmente por colocar em risco a saúde dos obreiros.

De fato, conforme observado no entendimento dos doutrinadores, a jornada de trabalho 12x36, por si só, impõe riscos ao trabalhador, em razão da exaustão física e mental.

Para além disso, a permissão para que tal jornada se opere em ambiente insalubre, sem qualquer avaliação prévia de riscos à saúde do empregado, além de descumprir com disposição constitucional expressa, ainda confronta com outras searas do sistema jurídico.

A saúde, elemento central deste trabalho, é classificada, em matéria jurídica, como direito fundamental, em razão de estar prevista na Constituição (art. 6º) e assegurada pelos tratados internacionais firmados pelo Brasil, tornando-se norma de ordem pública, conforme estudado nos subcapítulos 2.3, 4.1 e 4.2.

Citando-se os referidos tópicos, observou-se que diversos doutrinadores se posicionam sobre o conceito do que seria direito absolutamente indisponível. Por fim, o Supremo Tribunal Federal, em voto proferido pelo Ministro Gilmar Mendes no julgamento do Tema 1.046, fixou o entendimento de que vem a se enquadrar como norma de ordem pública todas aquelas listadas em Constituição Federal, bem como os tratados e convenções internacionais internalizados ao ordenamento jurídico nacional e as normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

Assim, ainda que prevista em lei, cabe observar a validade do dispositivo que veio a promover a dispensa da licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene, segurança e saúde do trabalho em jornadas exercidas em regime 12x36 em ambiente insalubre em relação aos nominados direitos absolutamente indisponíveis.

Conforme exposto no capítulo 3.2, o Brasil ratificou dois tratados internacionais, sendo eles a Convenção nº 155 da OIT e o Protocolo de San Salvador. Ambas as normas tratam da saúde e segurança do trabalhador, sendo que a Convenção nº 155 determina a fiscalização do Estado, bem como sua atuação contínua no fomento de políticas públicas de proteção do ambiente de trabalho, enquanto o Protocolo de San Salvador prevê a necessidade de redução da jornada de trabalho exercida em ambiente insalubre.

Desse modo, para além de se tratar de normas supralegais, ante a natureza protetiva dos direitos humanos, ainda é classificada como norma de ordem pública, invalidando qualquer norma que disponha ao contrário.

Assim, a Lei nº 13.467/2017, ao inserir o parágrafo único ao artigo 60 da CLT, bem como os dispositivos 611-A, XIII, e 611-B, parágrafo único, viola direito absolutamente indisponível, fazendo-se inválida.

Porém, em que pese tal conclusão afigurar-se acertada pelos doutrinadores, bem como expressiva jurisprudência da Justiça do Trabalho, as respectivas normas se mantêm vigentes, produzindo efeitos contraditórios e precarizando o direito à saúde do trabalhador.

Em que pese a possibilidade de maiores flexibilizações nas relações de trabalho, promovendo o fomento da economia e a modulação às mudanças sociais, os legisladores, ao confeccionar a Lei nº 13.467/2017, ou deixaram de analisar o ordenamento jurídico brasileiro, ou priorizaram interesses dominantes, visto que “não são mais os países que detêm as empresas, mas as grandes corporações transnacionais é que detêm os países” (Mota, 2011, p. 198).

Desse modo, as modificações promovidas pela Reforma Trabalhista, ao inserirem o parágrafo único ao artigo 60 à CLT - entre outros dispositivos que venham a violar às garantias pertencentes à classe trabalhadora - impulsionou o retrocesso social, em virtude de desconsiderar a saúde da classe obreira.

Em virtude de tal mazela, passa-se a notar a prática da chamada flexibilização irreal ou, de forma literal, predatória, conforme discorrido por Correia (2004, p. 111-113).

Pinto cita que:

Trata-se de saber, em suma, a serviço de quem o direito se coloca primacialmente: da riqueza, do poder ou do indivíduo? Por mais que me doa dizê-lo, dentro de minha condição de humilde servo do direito, as circunstâncias que o fizeram brotar da inteligência humana tem muito menos identificação com o idealismo da igualdade e muito mais o pragmatismo da dominação (2010).

Desse modo, a fim de frear a exploração cometida em face do trabalhador, faz-se necessário a atuação do Poder Judiciário, em especial do Supremo Tribunal Federal, em julgamento de controle de convencionalidade, tendo em visto o seu poder de vinculação, determinar a não recepção dos nominados dispositivos inseridos pela Lei nº 13.467/2017 em relação a Convenção nº 155 da OIT e o Protocolo de San Salvador.

Consoante apresentado neste trabalho, a posição de que há demanda pela utilização do controle de convencionalidade não se mostra individual desta pesquisadora, ante o protesto da comunidade jurídica, como a dos magistrados da Justiça do Trabalho, bem como de demais juristas, visto, a título de exemplo, o Enunciado nº 11 apresentado na Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho pela CONAMAT, conforme exposto no subcapítulo 4.1.

A utilização do controle de convencionalidade não se faz urgente apenas sob uma perspectiva positivista, para fins da proteção do sistema jurídico brasileiro e na conservação das relações internacionais, tendo em vista que, no âmbito

humanístico e social, faz-se mister a mobilização do Poder Judiciário para o fim de desviar a classe trabalhadora de um destino fadado a doenças e maiores complicações na qualidade de vida, geradas pela ausência de tutela estatal em suas relações de trabalho.

Ainda que no momento atual a consequência de maiores exposições a agentes insalubres não se materialize, cabe a manifestação de preocupações com o futuro da população brasileira.

Isso, porque diante do poderio dos empregadores sobre seus empregados, em virtude da dependência financeira dos últimos em relação aos primeiros, há uma maior sujeição da saúde em detrimento do trabalho. Assim, ao permitir que acordos entre particulares determine limites a exposição desses corpos aos riscos contidos no ambiente de trabalho, excluindo a obrigatoriedade do Estado, é claro que haverá impactos a saúde do trabalhador, não apenas em âmbito individual, mas também coletivo, em virtude da sobrecarga do sistema público de saúde.

Utilizando-se desse raciocínio, observa-se que, além de serem provocados prejuízos sociais, a dispensa da fiscalização prévia da autoridade competente para as jornadas de trabalho 12x36 exercidas em ambiente insalubre promove igualmente fortes impactos econômicos, ante a promoção de uma população doente e incapaz para o trabalho.

Assim, cabe, em regime de urgência, a utilização do controle de convencionalidade, a fim de que se previna a saúde dos trabalhadores, evitando-se maiores impactos sociais e econômicos nefastos.

## 5 CONCLUSÃO

Na parte inicial do desenvolvimento do presente trabalho, observou-se que a limitação da jornada de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro se deu por meio de uma construção histórica, em que a classe trabalhadora se viu necessitada a unir esforços coletivos em prol da mudança de suas condições exploratórias exercidas por seus empregadores. Assim, os Estados observaram a urgência de adaptação de suas normas, a fim de adequarem-se as reivindicações populares.

Ainda, com a fortalecimento da posituação dos direitos humanos após a Primeira Guerra Mundial, houve a consolidação de normas de proteção do Direito do Trabalho.

Assim, o Brasil herdou tais normas, havendo, atualmente, a limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias e a 44 horas semanais em sua Carta Magna.

A limitação da jornada de trabalho tem se mostrado pela doutrina como medida de preservação do mínimo essencial, tendo em vista que, conforme exposto por Garcia (2015, p. 635-636), faz-se necessária a estipulação de uma dada jornada para que, além do exercício das atividades laborativas, o indivíduo possa investir e zelar pela sua saúde física, psicológica e emocional, bem como conviver socialmente, gozar de seu lazer e desenvolver-se em demais áreas que achares pertinente a sua vida.

Contudo, ainda que a Constituição Federal preveja tal restrição, ante os fundamentos para a sua previsão, a flexibilização do Direito do Trabalho permite que tal jornada seja relaxada mediante negociação coletiva. O fenômeno da flexibilização mostrou, ao decorrer da história, como ferramenta utilizada pela massa empresarial para a diminuição das normas trabalhistas em momentos de crise econômica, defendendo-se que a maximização de direitos aos obreiros gera maiores desequilíbrios financeiros.

Assim, ainda que a doutrina e a própria Lei Maior promovam a limitação da jornada de trabalho com o intuito de preservar a saúde e, por logo, a dignidade do trabalhador, tal afrouxamento normativo mostrou como alternativa da grande classe dominante.

Contudo, embora a flexibilização trabalhista seja prevista no ordenamento jurídico, ela encontra limites nos princípios e direitos fundamentais que regem o Direito do Trabalho. A negociação coletiva, apesar de permitida, não pode suprimir normas

de ordem pública, especialmente aquelas voltadas à saúde, segurança e dignidade do trabalhador. Assim, a proteção do chamado “mínimo civilizatório” é essencial para evitar retrocessos sociais e garantir o equilíbrio nas relações laborais, preservando a função social do trabalho frente aos interesses econômicos.

Por seguinte, no terceiro capítulo, antes de adentrar ao problema de pesquisa, procurou-se verificar a jornada de trabalho exercida em sistema 12x36. Em que pese restar pacificada a sua aplicação quando praticada por meio de acordo individual ou negociação coletiva, o exercício de sua jornada em ambiente insalubre gera diversos questionamentos, principalmente ao que concerne a dispensa da autorização prévia do Ministério do Trabalho e do Emprego. Isso porque, ainda que tal medida reste prevista no parágrafo único do artigo 60 e o inciso XIII do artigo 611-A, da CLT, ambos inseridos pela Lei nº 13.467/2017, o inciso XVII do artigo 611-B (igualmente inserido pela Reforma Trabalhista) e a inserção do item VI à Súmula 85 do TST ainda exige tal fiscalização prévia, promovendo-se divergências entre as normas.

Assim, viu-se a necessidade de procurar uma resposta a tal dilema, passando-se aos estudos do Direito à saúde no Brasil, incluindo-se os acordos internacionais relacionados à matéria que foram assinados e internalizados pelo país.

Deste modo, em pesquisa mais ampla, apurou-se que o Brasil assinou e ratificou a Convenção nº 155 da OIT e o Protocolo de San Salvador. Ambos os acordos, além de exigirem que os Estados-membros criem políticas públicas de prevenção dos riscos à saúde do trabalho, determinam a participação do Poder Público na fiscalização de suas condições.

Por seguinte, passou-se ao estudo das decisões prolatadas pelo Tribunal Superior do Trabalho a respeito da dispensa da autorização prévia do órgão competente para a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre, notando-se uma jurisprudência heterogênea, em razão das diferentes posições entre suas turmas. Enquanto a 1ª, 4ª e 5ª Turmas e a Subseção II Especializada de Dissídios Individuais entenderem pela validade da respectiva jornada, sob o fundamento de que a sua flexibilização é permitida, em virtude de a decisão do Tema 1.046 do STF prever a possibilidade da flexibilização de normas, a 2ª, 3ª, 6ª, 7ª e 8ª Turmas entendem pela sua incorreta previsão, ante o parágrafo único do artigo 60 da CLT violar direito absolutamente indisponível, bem como haverem tratados

internacionais assinados pelo Brasil em que veda a dispensa da fiscalização prévia do Estado a tais jornadas.

Assim, ainda, observou-se a decisão do STF, em seu Tema 532 do STF, dispõe que tal compromisso de fiscalização estatal é indelegável, salvo quanto as entidades que exerçam atividades públicas e mediante previsão em lei. O que não se observou em nenhum dos casos julgados pela Suprema Corte.

Desse modo, o capítulo 3 passou a buscar as respostas para tais divergências.

Inicialmente, procurou-se descobrir qual a posição dos acordos assinados e internalizados pelo Brasil (Convenção nº 155 da OIT e Protocolo San Salvador) na pirâmide jurídica nacional, concluindo-se que, em que pese tenha havido a inserção do §3º ao 5º da Constituição Federal, por se referir a tratado internacional de direitos humanos internalizados antes da vigência do respectivo dispositivo, possui natureza supralegal.

Assim, tendo em vista que a CLT e a Lei nº 13.467/2017 possuem inferioridade jurídica em relação a Convenção nº 155 da OIT e o Protocolo de San Salvador, notou-se um evidente descumprimento, observando-se assim, a necessidade de utilização do controle de convencionalidade pelo Poder Judiciário.

Contudo, para além da controvérsia com normas supraleais, procurou-se conferir se a previsão da jornada de trabalho 12x36 em ambiente insalubre sem a autorização prévia estatal feriu direito absolutamente indisponível, tema esse iniciado no capítulo 2 do presente trabalho.

Assim, passou-se à análise do Tema 1.046 do STF, onde, em que pese tenha julgado constitucional o artigo 611-A da CLT, em que, no inciso XIII, previa a possibilidade de prorrogação da jornada em ambiente insalubre sem a autorização prévia estatal, deu-se por indisponível, por meio do voto proferido pelo Ministro Gilmar Mendes, entre outras normas, aquelas relativas a tratados e convenções internacionais internalizadas ao Direito brasileiro.

Ou seja, ainda que mantido o inciso XIII do artigo 611-A da CLT, o qual prevê a possibilidade de prorrogação da jornada em ambiente insalubre sem a autorização prévia estatal, tal inciso contraria com o fixado em sua decisão, o que seja, a impossibilidade de flexibilização frente as normas previstas na Convenção nº 155 da OIT e Protocolo de San Salvador, as quais, segundo o Ministro, são de ordem pública e, por conseguinte, absolutamente indisponíveis.

Deste modo, encerrou-se o presente trabalho concluindo-se a urgente necessidade de aplicação do controle de convencionalidade pelo Poder Judiciário, visto que, para além da violação às normas de ordem pública e os acordos internacionais de trabalho ratificados pelo País, o parágrafo único do artigo 60, bem como o inciso XIII do artigo 611-A, ambos da CLT, promovem uma maior exposição do trabalhador aos riscos presentes no ambiente insalubre.

Conforme analisado, a ordem empresarial detém interesses econômicos e esses, infelizmente, se sobrepõem, em muitos casos, aos da dignidade de seus empregados. Diante disso, faz-se indispensável a participação do Estado, com atuação do Poder Judiciário, em especial o TST e o STF, ante o caráter vinculatório de suas decisões, na utilização do mecanismo de controle de convencionalidade para controlar as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 que fragilizam a dignidade da classe trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

- 1º DE maio - Dia do Trabalho - Evolução das relações trabalhistas. **Dia a Dia educação**, 2013. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=862>>. Acesso em: 8 mar. 2025.
- 4 DAY WEEK BRAZIL. **Brasil**: Semana de 4 Dias no Brasil. Relatório do Resultado Final do Piloto. São Paulo, 2024. Disponível em: [https://www.4dayweekbrazil.com/\\_files/ugd/e92fc1\\_a6c3e8dd848947658e0ed4c37269c821.pdf](https://www.4dayweekbrazil.com/_files/ugd/e92fc1_a6c3e8dd848947658e0ed4c37269c821.pdf). Acesso em: 16 mar. 2025.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A constitucionalização dos direitos sociais trabalhistas no âmbito internacional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 21, n. 1, p. 141-148, jun. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110549/2017\\_alvarenga\\_rubia\\_constitucionalizacao\\_direitos.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110549/2017_alvarenga_rubia_constitucionalizacao_direitos.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em: 11 mar. 2025.
- AMARAL, Ana Iris Galvão. Direito Fundamental Ao Trabalho Digno: O Papel Do Estado Na Efetivação Da Tutela. *In*: VEDOVATO, Luis Renato; BELLINETTI, Luiz Fernando; RIBEIRO, Luiz Gustavo Gonçalves. Eficácia De Direitos Fundamentais Nas Relações Do Trabalho, Sociais E Empresariais I. *In*: XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF, 2016, Brasília, DF. **Anais eletrônicos do XXV Encontro Nacional do CONPEDI**, Brasília, DF, 2016. Florianópolis: CONPEDI, 2016. p. 85-100. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/6ghn3t0o/6766Wo6hXjv63u12.pdf>. Acesso em: 29 out. 2024.
- ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: Reforma Trabalhista. *In*: **XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018)**. Brasília, 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 08 maio 2025.
- ANTUNES, Jadir; BENOIT, Hector. **O problema da crise capitalista em o capital de Marx**. 1. ed. Jundiaí: Paco Editorial, 2016.
- BARROS, Alice de Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BOMFIM, Brena Kássia Simplício do. **Aplicação do Controle de Convencionalidade na Justiça do Trabalho como Instrumento de Proteção Institucional dos Direitos Humanos do Trabalhador**. 2016. Dissertação (Programa de Mestrado em Direito Constitucional) - Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2016. Disponível em: [https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFOR\\_e48558137078a120b3254e0b7e379f53](https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFOR_e48558137078a120b3254e0b7e379f53). Acesso em: 07 maio 2025.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. MENDES, Gilmar. **Curso de Direito Constitucional**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm). Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3321.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm). Acesso em: 25 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 19 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 30 de mar.2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 422**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, 24 de junho de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5480562>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046**. Repercussão Geral sobre a possibilidade de flexibilização de normas trabalhistas por meio de negociação coletiva. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15357610710&ext=.pdf>. Acesso em: 30 mar.2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 532**. Aplicação de multa de trânsito por sociedade de economia mista. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, 26 de outubro de 2020. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4290152>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). **Agravo interno em agravo de instrumento em recurso de revista nº 10297-95.2020.5.03.0086**. Agravante: Fundação de Ensino e Tecnologia de Alfenas. Agravada: Tânia Regina dos Santos. Ministro Relator: Luiz José Dezena da Silva. Brasília, 9 de outubro de 2024 (2024a). Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2022&numProclnt=360383&dtaPublicacaoStr=15/10/2024%2007:00:00&nia=8541672>. Acesso em: 25 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Agravo em embargos de declaração em recurso de revista nº 0000883-87.2018.5.23.0021**. Agravante: Sociedade Beneficente São Camilo. Agravada: Silmara Arrais dos Santos. Ministra Relatora: Maria Helena Mallmann. Brasília, 15 de maio de 2024 (2024h). Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0000883&digitoTst=87&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=23&varaTst=0021&consulta=Consultar>. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Agravo interno ao agravo de instrumento ao recurso de revista nº 0000971-91.2019.5.12.0023**. Agravante: Samuel de Oliveira Volda. Agravada: SPDM - Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina. Ministro Relator: Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, 12 de junho de 2024 (2024g). Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0000971&digitoTst=91&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0023&consulta=Consultar>. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Recurso de revista nº 0020183-12.2023.5.04.0531**. Recorrente: Oscar Gaspar. Recorrida: Frigorífico Chesini S/A em Recuperação Judicial. Ministra Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 16 de dezembro de 2024 (2024b). Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020183-12.2023.5.04.0531/3#fd3302a>. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Agravo em agravo de instrumento em recurso de revista nº 0000869-90.2020.5.12.0037**. Agravante: Giselle de Melo Costa. Agravados: Instituto Maria Schmitt de Desenvolvimento de Ensino, Assistência Social e Saúde do Cidadão e I.D.E.A.S - Instituto Desenvolvimento Ensino e Assistência à Saúde. Ministra Relatora Morgana de Almeida Richa. Brasília, 21 de agosto de 2024 (2024c). Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0000869&digitoTst=90&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0037&consulta=Consultar>. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Recurso de revista nº 0011789-47.2016.5.03.0027**. Recorrente: JOSE FERNANDO SATURNINO. Recorrido: COMAU DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. Ministro Relator: AUGUSTO

CÉSAR LEITE DE CARVALHO. Brasília, 25 de setembro de 2024 (2024f).

Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?cnscsjt=&numeroTst=0011789&digitoTst=47&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0027&consulta=Consultar>. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). **Agravo interno ao recurso de revista nº 0010463-07.2019.5.03.0008**. Agravante: Unimed Belo Horizonte

Cooperativa de Trabalho Médico. Agravado: Jeison Soares Barbosa. Ministro

Relator: Cláudio Brandão. Brasília, 12 de fevereiro de 2025. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?cnscsjt=&numeroTst=0010463&digitoTst=07&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0008&consulta=Consultar>. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de instrumento ao recurso de revista nº 0001472-13.2017.5.23.0022**. Agravante: Dioneia do Rocio de

Lima. Agravado: Sociedade Beneficente São Camilo. Desembargador Convocado

Relator: Eduardo Pugliesi. Brasília, 22 de maio de 2024 (2024e). Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?cnscsjt=&numeroTst=0001472&digitoTst=13&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=23&varaTst=0022&consulta=Consultar>. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção II Especializada em Dissídios Individuais). **Recurso ordinário nº 0000109-52.2020.5.23.0000**. Recorrente: Carlos Henrique de Almeida. Recorridos: Agência de Desenvolvimento Econômico e Social do Centro Oeste - ADESCO e Município de SINOP. Ministro Relator: Amaury Pinto Junior. Brasília, 3 de setembro de 2024 (2024d). Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?cnscsjt=&numeroTst=0000109&digitoTst=52&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=23&varaTst=0000&consulta=Consultar>. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 174, de 24 de maio de 2011**.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: [caderno do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 740, p. 1-20, 31 maio 2011. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13179/2011\\_res0174.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13179/2011_res0174.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 185, de 14 de setembro de**

**2012**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal

Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 1072, p. 5-36, 26 set. 2012. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26556/2012\\_res0185.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26556/2012_res0185.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 209, de 30 de maio de 2016**.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do

Trabalho, Brasília, DF, n. 1990, p. 1-16, 1º jun. 2016. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/87042/2016\\_res0209\\_compilado.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/87042/2016_res0209_compilado.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 209, de 30 de maio de 2016**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 1992, p. 1-16, 3 jun. 2016. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/87042/2016\\_res0209\\_compilado.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/87042/2016_res0209_compilado.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 437**. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. da CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nº 307, 342, 354, 380 e 381 daSBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html). Acesso em: 23 set. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PEC 8/2025** – Proposta de Emenda à Constituição. Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil. 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341>. Acesso em: 15 mar. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Proposta de redução da jornada de trabalho e fim da escala 6x1 gera debates no Plenário da Câmara. **Portal da Câmara dos Deputados**, 12 nov. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1110526-proposta-de-reducao-da-jornada-de-trabalho-e-fim-da-escala-6x1-gera-debates-no-plenario-da-camara>. Acesso em: 15 mar. 2025.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **Memorial em prol de uma nova mentalidade quanto à proteção dos direitos humanos nos planos internacional e nacional**. n. 36, 1999. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1122/1055>. Acesso em: 28 abr. 2025.

CARNEIRO, Ricardo José das Mercês; ROSA, Giovanna Montalvão Oliveira da. Controle de convencionalidade da Reforma Trabalhista: Análise da Convenção n. 155 OIT e artigo 611-A da CLT. **Revista Eletrônica do TRT-PR**. Curitiba: TRT-9ª Região, v. 11 n.113. Set. 22. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/212317/2022\\_carneiro\\_ricardo\\_controle\\_convencionalidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/212317/2022_carneiro_ricardo_controle_convencionalidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 07 maio 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Rio de Janeiro. Forense. São Paulo: Método, 2017.

COIMBRA, Rodrigo. Fundamentos e evolução da limitação constitucional da duração do tempo de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 10, n. 35, p. 149–170, 2016. DOI: 10.30899/dfj.v10i35.98. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/98>. Acesso em: 1 mar. 2025.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). **Protocolo de San Salvador: Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais**. San Salvador, 1988. Disponível em:

[https://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo\\_de\\_San\\_Salvador.htm](https://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm). Acesso em: 25 abr. 2025.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. O controle de convencionalidade e reforma trabalhista: adequação da lei 13.467. In: MAIA, Luciano Mariz; LIRA, Yulgan. **Controle de convencionalidade: temas aprofundados**. Salvador: Juspodivm, 2018.

CORREIA, Nilton da Silva. **Flexibilização no Direito do Trabalho**. p. 109-117. Org. Tribunal Superior do Trabalho. 2. Ed. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; RABELO, Rebecka Yasmin Teotônio Pereira. Desvendando a Flexibilização do Direito do Trabalho como Solução para a Crise Econômica Brasileira: O Que os Noticiários não Contam. **Revista Jurídica**, [S.l.], v. 3, n. 52, p. 275 - 305, set. 2018. ISSN 0103-3506. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3219>. Acesso em: 18 maio 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DESIDÉRIO, Mariana. Veja média de horas trabalhadas nos países do G20. **UOL Economia**. 12 de novembro de 2024. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2024/11/12/horas-trabalhadas.htm>. Acesso em: 15 mar. 2025.

FRANCO, Tomás Sala. El debate sobre políticas de flexibilidad laboral y el derecho del Trabajo. **Revista Jurídica do Trabalho**. Ano I, n.3, out./dez. de 1988. Salvador/Lisboa.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

GÓES, Maurício de Carvalho; HORTA, Denise de Oliveira. Parágrafo único do artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho e a possibilidade de aplicação do controle de convencionalidade. **Rev. Esc. Jud. TRT4**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 95-119, jan./jun. 2019. DOI: 10.70940/rejud4.2019.13. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/13>. Acesso em: 6 maio 2025.

LEÃO, João Antônio Procópio. Os limites da negociação coletiva prevista no artigo 611-A da reforma trabalhista em matérias atinentes à saúde e segurança do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo

Horizonte, v. 64, n. 97, p. 235-249, jan./jun. 2018. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145531/2018\\_leao\\_joao\\_li\\_mites\\_negociacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145531/2018_leao_joao_li_mites_negociacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 28 mar. 2025.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **Manual da Reforma Trabalhista. Pontos e Contrapontos**. 1. ed. Porto Alegre - São Paulo: AATSP e Editora Sensus, 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho na nova Constituição**. São Paulo: Atlas, 1989.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. - São Paulo: Adas, 2012.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1965. v. 1.

MOTA, Daniel Pestana. Direito do Trabalho e Violação da Saúde do Trabalhador no Século XXI. *In*: VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana; ALVES, Giovanni. **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2011. p. 187-228.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Editora LTR, 1999.

NASIHGIL, Arion Augusto Nardello; DUARTE, Francisco Carlos. A flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. **NOMOS: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, Fortaleza, v.35, n.2, 2015, p. 117-138.

Disponível em:

[https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/19923/1/2015\\_art\\_aannasihgil.pdf](https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/19923/1/2015_art_aannasihgil.pdf). Acesso em: 8 maio 2025.

NEVES, Angela Vieira; GHIRALDELLI, Reginaldo (org.) **Trabalho, democracia e participação no Brasil [online]**. Brasília: Editora UnB, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786558461654>. Acesso em: 01 abr. 2025.

OLIVEIRA, Sanderson C. **A crise financeira dos anos 80**. CMI Brasil, 26 de fev. 2005. Disponível em:

<https://web.archive.org/web/20180418161240/https://midia independente.org/pt/blue/2005/02/308819.shtml>. Acesso em: 03 mar. 2025.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 155**. Segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Genebra, 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c155\\_pt.htm](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm). Acesso em: 21 abr. 2025.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Perspectivas do trabalho e do direito na sociedade contemporânea**. LTr 74-01/12, jan. 2010.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. v. 47. Campinas: Bookseller, 2006.

PRADO, Alana Cristina Martins Gomes. **A autonomia da vontade coletiva e a proteção dos direitos fundamentais do trabalho**: análise da flexibilização das normas trabalhistas por meio da negociação coletiva à luz da racionalidade constitucional nas decisões do STF. 2023. 167 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional, Universidade de Fortaleza - Unifor, Fortaleza, 2023.

ROCHA, Fábio Ribeiro da; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Aspectos polêmicos da jornada de trabalho 12x36. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 4, p. 27-49, out./dez. 2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181570/2020\\_rocha\\_fabio\\_aspectos\\_polemicos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181570/2020_rocha_fabio_aspectos_polemicos.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 19 abr. 2025.

ROMITA, Arion Sayão. Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos fundamentais. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 6, p. 647-657, jun. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110132/2017\\_romita\\_arion\\_inderrogabilidade\\_norma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110132/2017_romita_arion_inderrogabilidade_norma.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 30 mar. 2025.

SEIXAS, Raphaela. **Sem escala 6x1: os países onde as pessoas trabalham apenas 4 dias por semana**. Exame, 22 nov. 2024. Disponível em: <https://exame.com/mundo/sem-escala-6x1-os-paises-onde-as- pessoas-trabalham- apenas-4-dias-por-semana/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

SENADO FEDERAL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 148, de 2015**. Altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho semanal. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/124067>. Acesso em: 15 mar. 2025.

SENADO FEDERAL. Senado analisa propostas de redução da jornada de trabalho. **Senado Notícias**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2024/07/senado-analisa-propostas-de-reducao-da-jornada-de-trabalho>. Acesso em: 15 mar. 2025.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado, vol. 2:** jornadas e pausas: horas extras, adicional noturno e reflexos. Férias, décimo terceiro salário e salário-mínimo. Arts. 57 a 223 da CLT. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho.** 2a ed. Rio de Janeiro. Renovar, 2003.

SUTTO, Giovanna. Os 10 países com as menores jornadas de trabalho do mundo – e os salários médios. **InfoMoney**, 2024. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/os-10-paises-com-as-menores-jornadas-de-trabalho-do-mundo-e-os-salarios-medios/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. O princípio do direito do trabalho diante da flexibilidade laboral. **Revista do TST**, Brasília, v. 75, n.3, jul./set. 2009. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13662/004\\_teixeira\\_barroso.pdf?sequence=4](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13662/004_teixeira_barroso.pdf?sequence=4). Acesso em: 28 mar. 2025.

TORRES, Nicolle Souza da Silva Scaramuzzini; SILVA, Tulio Macedo Rosa e. Jornada 12x36 em ambiente insalubre sem exigência de fiscalização prévia e a violação ao mínimo social. **Revista Direitos Sociais E Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, 8(2), 232–271. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.25245/rdsp.v8i2.693>. Acesso em: 18 abr. 2025.

URIARTE, Oscar Ernida. **Flexibilização no Direito do Trabalho.** p. 109-117. Org. Tribunal Superior do Trabalho. 2. Ed. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

ZOCKUN, Maria Helena Garcia Pallares *et al.* **Livre para crescer: proposta para um Brasil moderno.** São Paulo: Cultura, 1990.